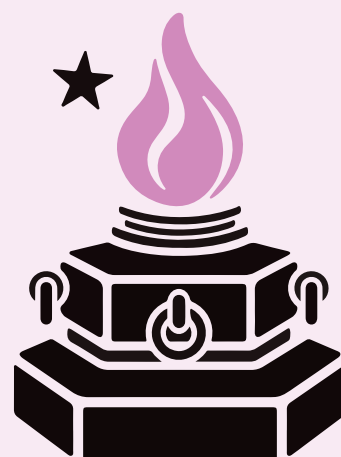


La docencia en la Universidad Pública:

**hacia un diagnóstico de las
desigualdades de género en la UNR**

**Lic. en Ciencia Política
Orientación en Análisis Político
Tesina de grado
Junio 2018**



Dolores Castellá
(C - 2199 / 7)

Dirección: Noelia Figueroa
Co-dirección: Melina Perbellini



**Universidad Nacional
de Rosario**



**Facultad de Ciencia Política
y Relaciones Internacionales**

**La Docencia en la Universidad Pública:
Hacia un diagnóstico de las desigualdades de género en la UNR**

Dolores Castellá
Junio 2018

Dirección: Noelia Figueroa
Co-dirección: Melina Perbellini

Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales
Universidad Nacional de Rosario

Agradecimientos

A la Universidad Pública, que me parió.

A mi madre, la mujer que me enseñó a luchar. A mis hermanos, Sofía y Álvaro, por haberme bancado tantos años. A la directora de esta tesina, con la que compartimos mucho más que una relación de tesis: 10 años de incondicionalidad, que hacen de nuestra relación, la más estable que he tenido, creo, en toda mi vida. A todas mis amigas y compañeras de militancia, con las que descubrimos que el feminismo nos cagó la vida, en el mismo momento que nos la salvó. A las compañeras del CIFEG y del CIET, por la militancia y el compromiso por una educación pública y feminista, en especial a Meli, codirectora de esta tesina, y a Mari, maestra a lo largo de toda la carrera. Al Pampillón, acreedor de mis más lindas horas de juventud y de alegría militante. Y a esta cuarta ola que nos encuentra juntas más que nunca, que nos emociona hasta lo más profundo. A la revolución, que hoy más que nunca podemos decir que será feminista, o no será.



Índice

Introducción	1
Capítulo 1 La economía feminista como marco teórico	5
La división sexual del trabajo	8
Las mujeres en el pensamiento económico	10
La crítica feminista a la economía	15
El cuidado en el centro de la cuestión.....	17
Discriminaciones en el mercado de trabajo	20
La economía feminista	21
Capítulo 2 La Universidad Pública.....	24
El contexto.....	25
El neoliberalismo.	25
La ola feminista.....	29
Las mujeres en la Universidad.....	31
El trabajo docente	34
La neutralidad de género en la institución.	35
Procesos de segregación.	36
Segregación Horizontal.....	37
Segregación Vertical.....	38
El lugar de la toma de decisiones.....	39
Capítulo 3 Análisis de estudios diagnósticos	43
Los antecedentes.....	45
Marcos Institucionales.	45

Feminización de la Universidad.....	47	
Propuesta de análisis.....	48	
Análisis descriptivo.....	50	
Segregación Vertical.....	51	
Segregación Horizontal.....	54	IV
El lugar de la toma de decisiones.....	56	
Obstáculos en las trayectorias: un análisis cualitativo	58	
Trabajar y cuidar.	59	
Expectativas sobre las trayectorias académicas.	63	
Discriminación y violencia de género.....	64	
Reflexiones sobre los estudios diagnósticos	67	
Reflexiones finales	70	
Anexo	79	
Bibliografía.....	84	

I

Introducción

Este trabajo se inscribe en un largo recorrido como estudiante y militante en la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Como estudiantes de la Licenciatura en Ciencia Política hemos atravesado todos nuestros años de cursado, preguntándonos sobre las relaciones de poder y cómo estas se inscriben en la estructura social y política de nuestra sociedad.

Habiendo participado de diversos proyectos de investigación, cátedras libres, ayudantías de materias de grado, becas de investigación, estancias en otras Universidades y

proyectos de construcción colectiva de conocimiento, hemos ido desarrollando un interés particular que tiene como hilo articulador a las relaciones de género como relación de poder, que en la propia carrera no son abordadas en su especificidad (ni de ninguna otra forma) en ningún momento de la carrera de grado, a excepción de materias electivas o seminarios en el Ciclo Superior de la carrera.

2

A partir de este itinerario en la trayectoria estudiantil y de las búsquedas personales – atravesadas por un profundo compromiso con la militancia en el marco de la Universidad Pública-, la problemática escogida para el análisis en el marco de esta tesina se fue centrando en la propia dinámica institucional de la Universidad. Es decir, no solo nos interesó profundizar acerca del género como una categoría de análisis potente (y no tenida en cuenta) a la hora de pensar la dinámica de las relaciones de poder en la sociedad, sino que además entendemos que el género se convierte en una categoría explicativa de muchos procesos que condicionan y determinan la producción y reproducción del saber legítimo que se imparte en la Universidad. De ahí que conocer cómo operan las relaciones de género en el propio marco institucional de las Universidades, aparece como una fuerte arista de lo que vamos a llamar la defensa de la Universidad Pública, que debe partir de la propia mirada crítica hacia su interior. Democratizar la Universidad, tiene que ver con preguntarse, profundamente, cómo se configuran las relaciones de poder. Y es aquí donde detectamos una vacancia en nuestra propia Universidad.

De esta forma, este trabajo de tesina de grado, tiene como objetivo general realizar un análisis de diversos estudios sobre las desigualdades de género entre el profesorado universitario; con el objetivo de detectar dimensiones y variables de análisis, que orienten la realización futura de un estudio diagnóstico en la Universidad Nacional de Rosario. En esta dirección, buscaremos reconstruir un marco teórico para abordar las trayectorias laborales y académicas de los y las docentes universitarias, que tengan al género como categoría transversal de análisis, para más adelante centrarnos en la sistematización de los aportes realizados en estudios diagnósticos en tres Universidades: Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad Nacional Autónoma de México y Universidad Nacional de Córdoba.

Para abordar estos objetivos, decidimos dividir este trabajo en tres grandes partes. En el primer capítulo, nos proponemos recuperar las nociones básicas que encuadrarán nuestro trabajo. Partiendo del concepto de división sexual del trabajo, ubicaremos en la economía feminista la clave para poder encuadrar las relaciones laborales, desde una óptica que pueda incluir bajo la órbita del trabajo y la economía, a todos los procesos que permiten generar los recursos necesarios para vivir, sin limitarse a mirar sólo aquellos que involucran flujos monetarios (Pérez Orozco, 2014). El re-planteo que propone la economía feminista, será el marco general, que orientará el análisis que haremos sobre las desigualdades de género en el ámbito de trabajo.

En el segundo capítulo, nos adentraremos en las nociones propias del trabajo universitario. Vamos a detectar que existen continuidades entre el mercado de trabajo en general, y el trabajo universitario, pero nos detendremos puntualmente en las variables centrales de análisis: cómo operan la segregación vertical, la segregación horizontal y los procesos de discriminación jerárquica en la propia Institución Universitaria. Este segundo capítulo busca decantar aquellos conceptos que trabajamos en el capítulo uno, anclados en la realidad de los y las docentes universitarios. Por eso mismo, vamos a señalar también, dos grandes procesos de la realidad política que sobredeterminan las condiciones laborales y percepciones sobre la misma realidad de las y los sujetos: el neoliberalismo y la ola feminista actual que marcan el clima de época en que se enmarca el análisis.

En un tercer momento, realizaremos un análisis de tres estudios diagnósticos realizados en tres Universidades: la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Nacional Autónoma de México, y la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Estos tres estudios realizados en distintas latitudes, tuvieron un objetivo en común: analizar las desigualdades de género que se dan en el seno de sus Instituciones, y particularmente, cómo se configuran esas desigualdades entre el profesorado. Este análisis se efectuará a partir de un recorte que busca sistematizar en una misma estructura tres estudios realizados desde ópticas y metodologías distintas

La sistematización que realizamos sobre el análisis de los tres estudios, nos dará las claves generales, las dimensiones y las variables principales, que podrán ser tenidas en cuenta a la hora de elaborar un diagnóstico de la Universidad Nacional de Rosario. En las reflexiones finales, haremos hincapié en la necesidad y urgencia de que nuestra

Institución repiense las relaciones de género que se dan en su interior, y diseñe e implemente políticas que se propongan erradicar la violencia de género de la Universidad. Contar con un instrumento de tipo diagnóstico que sistematice cuanti y cualitativamente la información sobre la situación de la docencia, es condición de posibilidad para avanzar en una Universidad que tenga como horizonte estratégico la despatriarcalización y democratización de sus estructuras.

Cabe destacar como antecedentes en la temática, el trabajo que ha realizado el Programa de Género de la UNR en estos años de funcionamiento. Por otra parte, reconocemos también el trabajo que en el marco de diversos proyectos de investigación han llevado adelante el Centro de Investigaciones y Estudios sobre el Trabajo (CIET) y el Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG), en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Estas producciones se presentan como antecedentes fundamentales y bibliografía de consulta obligatoria para abordar y sistematizar información que no solo redunde en el conocimiento por engrosar las pilas de bibliografía en la materia; sino que se proponga la implementación de políticas públicas que avancen en un sentido de igualdad y democratización, en este contexto de cuarta ola feminista. Esta tesina intenta ser un humilde aporte que avance también en ese sentido.

1

La economía feminista como marco teórico

El recorrido que haremos en este primer capítulo, es producto de largas búsquedas y lecturas que se ubican, casi en su totalidad, fuera de las bibliografías y los contenidos de nuestra carrera de grado. Las teorías feministas, y en particular el abordaje de la economía desde una perspectiva de género, son una vacancia a lo largo de la currícula obligatoria de nuestra carrera. No solo no se aborda la especificidad de los saberes feministas, sino que a lo largo de toda nuestra carrera de grado (salvo alguna materia o seminario electivo en el ciclo superior) no se da lugar al cuestionamiento sobre las

formas en que el conocimiento androcéntrico es producido, sostenido y reproducido por la Universidad¹.

Partiendo de esta situación, nos interesa recuperar una de las consideraciones principales de los saberes feministas, que tiene que ver con un cuestionamiento profundo, del abordaje epistemológico, y la concepción misma del sujeto sobre el que se teoriza.

En este sentido, nos apoyaremos en el texto de Elsa Dorlin (2009), en el que la autora trabaja las epistemologías feministas. Según la autora, los saberes feministas, no producen solamente un nuevo saber sobre las mujeres, sino que descalifican el “conocimiento verdadero” en su conjunto. Parafraseando a Luce Irigaray, podemos decir que *“el desafío no es elaborar una nueva teoría cuyo sujeto y objeto sería la mujer sino descomponer la misma maquinaria teórica, suspender su pretensión a la producción de una verdad, y de un sentido demasiado unívocos”*. (citada en Dorlin 2009, p. 16).

Para abordar esta idea, Dorlin se remite a la idea foucaultinana de genealogía: una suerte de empresa que busca desligar los saberes históricos y volverlos libres, es decir, capaces de oposición y de lucha contra la coerción de un discurso teórico unitario, formal y científico. Sobre este suelo genealógico se desarrollaron las epistemologías feministas.

El saber feminista designa un trabajo efectuado desde múltiples tradiciones disciplinarias. Un trabajo de cuestionamiento de lo que hasta entonces se excluía de lo político, como los roles sexo-genéricos, la organización familiar, las tareas domésticas, la sexualidad. *“Se trata de un trabajo de historización y politización del espacio privado, en el sentido de que vuelve a introducir lo político, es decir, las relaciones de poder y conflicto, allí donde uno se atenía a las normas naturales o morales”* (Dorlin, 2009, p.14). Este trabajo *“hizo posible un pensamiento de la historicidad de una relación de poder considerada ahistórica (“en todas partes y siempre las mujeres fueron y son dominadas”)”* (Dorlin, 2009, p.14). Se produce entonces la emergencia de un pensamiento crítico sobre la borradura o el encubrimiento de las conflictividades en

¹ Cabe mencionar, que en el año 2013, la materia Sociología Sistemática, materia obligatoria de segundo año de la Licenciatura en Ciencia Política, tomó la iniciativa de incorporar a los contenidos mínimos de la materia, la transversalización de la perspectiva de género.

los saberes hegemónicos. Este saber permitió captar tanto la historicidad de la diferencia sexual, como la normatividad de la heterosexualidad reproductiva, y la familia patriarcal.

Partimos entonces de este cuestionamiento de fondo, de este trabajo genealógico que al mismo tiempo da por tierra con la presunta neutralidad científica, ya que creemos que esta postura de (supuesta) neutralidad, es una postura política. Una verdadera objetividad en la ciencia implica que los posicionamientos políticos de los científicos deben ser conscientes y explícitos en cuanto a su carácter histórica y socialmente situados.

El saber producido por y desde el posicionamiento feminista es un recurso cognitivo y político, es una posición construida a partir de una situación y no desde un punto de vista esencializado: la definición es política, no ontológica (Dorlin, 2009). Las producciones intelectuales son producto de relaciones sociales y las relaciones sociales son siempre relaciones sociales de sexo. Sobre estas premisas es que el saber feminista se piensa, y sobre el que se repiensen teorías y categorías.

El trabajo de este primer capítulo, se apoya entonces en el recorrido que hemos ido haciendo y que sostiene el objetivo de este trabajo de tesina: abordar las desigualdades de género que se dan en el marco de la Universidad Pública argentina, entre los y las trabajadoras docentes.

Tendremos como idea central y ordenadora, al concepto de división sexual del trabajo. Desde ahí, analizaremos cómo en las teorías económicas, sociológicas o políticas, el olvido conceptual de aquella división sexual del trabajo, y las relaciones de poder sexo genéricas que la sostiene, impugnan de lleno la posibilidad de poder encuadrar nuestros análisis bajo sus enfoques. Como dicen las feministas “*no se trata solo de agregar mujeres y revolver*”: se trata de poder cambiar la óptica desde donde mirar el mundo. Y en esta empresa, es que vamos a recuperar de la economía feminista, el principal aporte y encuadre conceptual, desde donde ir a analizar las trayectorias docentes en el marco de la Universidad.

1) La división sexual del trabajo

Vamos a ordenar nuestro marco teórico, partiendo de la centralidad que tiene la categoría “división sexual del trabajo” como concepto ordenador. Existe la división sexual del trabajo, porque existe previamente una jerarquización socialmente compartida, e implícitamente aceptada que pondera de manera desigual, y con atribuciones bien diferenciadas, a los distintos géneros. Es la forma de división del trabajo social, resultante de las relaciones sociales entre los sexos (Hirata y Kergoat, 1997), donde hay una apropiación por los varones de las funciones con mayor valor agregado. Hay primero, una separación construida a partir de la diferenciación sexual, seguida de una jerarquización de un sexo sobre otros.

8

Creemos necesario partir de este concepto fundamental, ya que lo consideramos piedra de toque para poder explicar una serie infinita y naturalizada de desigualdades. Para ello, es preciso comenzar con algunas puntualizaciones conceptuales: la categoría de género, y la construcción de relaciones sociales y de poder, en base a esa diferenciación de género².

Para la definición de la categoría de género, vamos a remitirnos a Joan Scott (2012) “*El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y (...) es una forma primaria de relaciones significantes de poder*” (p.3). El género es un conjunto de creencias y prescripciones construidas socialmente (Lamas, 1986), de carácter cultural, histórico y relacional (Fabbri, 2013), desarrollado para contestar la naturalización de la diferencia sexual (Haraway, 1995).

Sin embargo, las perspectivas de la teoría queer y de otras corrientes feministas muy potentes, cuestionan también esta división binaria entre sexo-naturaleza y género-cultura. Existe un planteo en torno a que los cuerpos sexuados son leídos en clave generizada desde el nacimiento, asociando la genitalidad con un sexo particular. No obstante, esa lectura de los cuerpos sexuados está ya de antemano determinada por el género como dispositivo biopolítico. Por eso generan tantos problemas a la medicina, la

² Cabe resaltar que a la diferenciación sexual, seguida de una jerarquización de un género sobre otro, empalma con otras dimensiones que complejizan el entramado de relaciones de poder que configuran el ordenamiento social. La interseccionalidad, tal como se la piensa desde la teoría feminista, busca analizar de forma transversal, las otras dimensiones que configuran el orden social. La raza, la orientación sexual, la clase social, la edad, son factores constitutivos de las relaciones de poder. Este planteo que complejiza los factores que determinan la división sexual del trabajo, y el orden social en su conjunto, nace de la denuncia del sesgo racista de los planteos de las teorías feministas de mitad de siglo: la experiencia de las mujeres blancas de clase media, no podía tomarse por universal al hablar de mujeres.

biología y el registro civil y jurídico las personas consideradas “intersex”. La combinación de genitales, gónadas y cromosomas, como ha sido estudiado y planteado, supera largamente el binarismo dimórfico de la división “macho”/“hembra”. Pero además, esa visión clásica en torno al género deja al sexo en el plano de la naturaleza, despolitizando un constructo que, como decíamos, también puede ser considerado histórico y social (Dorlin, 2009; Butler, 2004).

Más allá de las digresiones permanentes que se producen en torno a estas conceptualizaciones, aquí nos interesa detenernos en dos cuestiones de las que plantea Scott. Por un lado, en el carácter constitutivo del género en las relaciones sociales: su importancia es de primer orden y sin embargo, desde nuestra disciplina como ya mencionamos no accedemos a herramientas para visibilizarla y comprenderla. Por otro lado, queremos centralmente subrayar el carácter relacional de la categoría género: refiere a las dinámicas jerárquicas que se dan a partir de la lectura social en torno a la diferencia sexual. En todo momento de la historia, las relaciones de género, se van reajustando, de manera que en todas las sociedades y contextos socioculturales existe un orden de género, con jerarquías que subordinan a las mujeres y sujetos feminizados, que establecen el privilegio de lo masculino y su mayor valoración, y por ende subvaloran lo femenino. Este orden configura un entramado de relaciones de poder que opera en la realidad configurando modelos de interacción y significación permeados por valoraciones inequitativas de lo femenino y otras identidades (Lattera, 2016). Las relaciones de poder desigual entre varones y mujeres, construyen identidades y vínculos marcados por una asimetría simbólica y material (Faur citada en Lattera 2016).

Podemos afirmar que el interés del género como categoría analítica ha surgido recién a fines del siglo XX. Está ausente del importante conjunto de teorías sociales formuladas desde el siglo XVIII a esta parte³ (Scott, 2012). Ahora bien, las teorías económicas clásicas, neoclásicas e incluso marxistas, se asientan sobre la naturalización de la división sexual del trabajo, que supone la asignación de roles, funciones, espacios, tareas diferenciadas para mujeres y varones, planteando una escisión en el proceso productivo/reproductivo. Se niega relevancia económica a las esferas que se asocian con la feminidad (trabajos no remunerados/ reproductivos), se utiliza la experiencia

³ Resulta paradójico que ninguna disciplina social haya hecho ni siquiera un esfuerzo por comprender aquel orden de género y su consecuente distribución sexual del trabajo. Es interesante el rastreo que hace en este sentido Amparo Moreno Sardá (1989) en su libro *“El arquetipo viril protagonista de la historia”*

masculina en los mercados para definir la normalidad económica y suponen un ideal de mujer casada, madre, ama de casa, dependiente del salario del hombre proveedor, improductivas e irracionales (Pérez Orozco, 2014).

Como consecuencia de tal configuración, se presenta “natural” que se le haya asignado al hombre el trabajo remunerado, socialmente reconocido y mercantilmente valorizado; mientras que la mujer era recluida al espacio privado, a las tareas domésticas, invisibilizadas y subordinadas, sin retribución económica, dependiente de un hombre proveedor. Se excluye a las mujeres del contrato social que da lugar a la esfera pública, mediante lo que Carol Pateman (1995) va a llamar “contrato sexual” que es un contrato previo a aquel, pero que no es tematizado ni abordado desde algún ángulo o alguna disciplina.

10

El orden social esta tan profundamente arraigado que no necesita justificación: se impone a sí mismo como autoevidente y es tomado como natural gracias al acuerdo casi perfecto que obtiene de las estructuras sociales como la organización del tiempo, espacio, división sexual del trabajo; y las estructuras cognitivas inscritas en cuerpos y mentes: *habitus*. Los *habitus* son de género, y engendran género. (Bourdieu citado en Marta Lamas, 1986).

2) Las mujeres en el pensamiento económico

Desde la teoría económica, el funcionamiento de la economía se explica sin tener en cuenta la forma en que las personas satisfacen sus necesidades. No hay siquiera un ejercicio teórico que justifique que la economía se ocupara de una parte del “diagrama del flujo circular de la producción y la renta⁴”, sin tener en cuenta cómo hacían los hogares para poder cumplir sus funciones dentro de ese diagrama.

La historia del pensamiento económico, es la historia de debates y discusiones en torno a problemas cotidianos y conceptuales, de puntos de encuentros y fugas. Sin embargo, un denominador común de esos debates, es la ausencia de la perspectiva de género. Es necesario un esfuerzo intelectual que incorpore esta pieza al entretejido teórico. No se

⁴ El diagrama del flujo circular de la producción y la renta (o modelo de flujo circular) es una representación gráfica de los flujos de bienes y dinero entre dos partes distintas de una economía: las unidades económicas de consumo (hogares o familias) con las unidades económicas de producción (empresas)

trata simplemente de hacer encajar un concepto en el andamiaje teórico, sino de transformar la teoría para que sea capaz de comprender su objeto de estudio (D'Alessandro, 2016, p.156).

Creemos útil, hacer un *racconto* que dé cuenta de la ceguera estructural que tiene la disciplina económica para poder abordar la división sexual del trabajo, y como consecuencia de ello, la imposibilidad de teorizar de una manera q no sea parcial y sesgada, qué se entiende por trabajo. Consideramos útil el rastreo, porque entendemos que muchas de las desigualdades de género que se dan en el mercado laboral, tienen su raíz en esta primera discriminación: la ausencia absoluta de las mujeres y la esfera reproductiva asociada a la feminidad de la óptica de lo que se entendió tradicional e históricamente por economía y por trabajo.

Resulta necesario entender la marginación sistémica a la que han sido relegadas las mujeres en las teorías, si se quiere avanzar sobre los principales postulados de la economía feminista, ya que esta nace de allí: del cuestionamiento a los fundamentos últimos de los pilares básicos sobre los que se sostuvieron siglos de pensamiento. Rastrear cómo ha sido trabajada la esfera de reproducción, y con ella el trabajo de las mujeres, nos permitirá avanzar en las claves de la economía feminista, que tiene como piedra angular la desnaturalización de los axiomas incuestionables que rigen las ciencias y el propio “orden social”.

Desde la teoría económica clásica, ni Smith, ni Ricardo, con la excepción de J.S. Mill⁵, prestaron demasiada atención al trabajo femenino. Más bien puede afirmarse que, con su formulación, contribuyeron a legitimar una visión (parcial y sesgada) de “lo económico” que marginaba del campo de estudio de la economía a las mujeres y a las actividades que estas realizan. (Mayordomo Rico, 2000)

⁵ John Stuart Mill, Harriet Taylor o Barbara Bodichon , presentan en sus escritos una constante preocupación por la integración de la mujer a la teoría económica. Sus planteos estaban ligados a la reivindicación de la igualdad jurídica de las mujeres. No había un cuestionamiento a los roles de género, pero sí a la desigualdad “formal” de unos por encima de otras. John Stuart Mill defendió el “principio de igualdad perfecta que no admitiese poder o privilegio por parte de un sexo, ni desventaja por parte de otro” (1869: 125). Con esto Mill estaba poniendo sobre la mesa que las mujeres eran agentes económicos, que trabajaban y percibían por su trabajo un pago menor, sin explicación económica posible más que la costumbre y los prejuicios de la sociedad. “Cuando la eficiencia es la misma, pero el salario desigual, la única explicación posible es la costumbre: basada en prejuicios o en la constitución actual de la sociedad” (1871, p. 395)

El discurso que se instala a partir de las teorías económicas clásicas (que incluso no se corresponden con la historia real de las mujeres inglesas durante la industrialización⁶), tuvo consecuencias sobre los futuros desarrollos teóricos: *“los estereotipos y juicios de género implícitos en esta visión acabarán por convertirse en el axioma del que partirán la mayoría de las teorías del mercado laboral”* (Mayordomo Rico, 2000, p.4). Se allana así el terreno para excluir del campo de estudio económico el subsistema de reproducción humana y a las personas que se ocupan de las labores doméstico-familiares.

Siguiendo al principal exponente de la teoría clásica, podemos ver cómo en Adam Smith se presenta a la esfera reproductiva en un lugar fundamental del esquema de análisis, pero sin valorarla económicamente. Al definir el salario en términos de costes de reproducción⁷, Smith situó en el centro de su análisis la relación entre el subsistema de reproducción y el subsistema de producción. El doble carácter del salario (como coste de reproducción familiar y como coste de producción), establecía una conexión fundamental.

Lo mismo sucede con David Ricardo con lo que conocemos como “Ley de hierro de los salarios⁸”. Desde una perspectiva de género el problema es que su enfoque identificaba el proceso de reproducción familiar; pero ignoraba a las personas que lo realizaban.

La visión de género que impregnó en este enfoque clásico consistía en una visión de las mujeres como no-trabajadoras, que contaminó el concepto clásico de salario hasta llegar a convertirse en el axioma del que partirán la mayoría de las teorías del mercado de trabajo. *“Los clásicos asumieron como natural el modelo jerárquico del matrimonio y la familia”* (Rodríguez Enríquez, 2005, p.8). Su visión sobre el papel económico de las mujeres contenía evidentes juicios normativos sobre lo que consideraba adecuado para

⁶ Mayordomo Rico (2000) marca una periodización de tres etapas: 1750 – 1840: estabilidad y tasas de participación altas de la actividad femenina; 1840 – 1900: descenso en la actividad femenina; 1900 – 1945: estancamiento en niveles de participación bajos.

⁷ Smith asevera que los salarios deben ajustarse a la auto preservación de los individuos y la propagación de especies. El precio natural de un bien es el precio que ayuda a los objetivos de la naturaleza al ayudar al mantenimiento de aquellos que participan en la producción y proveen de tal forma que sea suficiente para que esas actividades continúen indefinidamente.

⁸ Los salarios reales tienden “*de forma natural*” hacia un nivel mínimo, que corresponde a las necesidades mínimas de subsistencia de los trabajadores. Y a su vez señala que en la determinación del salario, tiene un contexto histórico, ya que el precio de la reproducción es distinto en función de las fluctuaciones de las condiciones materiales consideradas necesarias.

las mujeres de la época. El problema será que los estereotipos de género implícitos en Smith, ejercerán una marcada influencia sobre posteriores autores.

Desde el marxismo, en el desarrollo de la teoría del valor-trabajo se reconoce como “trabajo” tanto al que resultaba productivo desde el punto de vista capitalista, como al que resultaba productivo desde el punto de vista social. Pero es marginal la referencia a este último. (Rodríguez Enríquez, 2005).

Así, el análisis de Marx sobre el capitalismo fue sesgado por su incapacidad de concebir la actividad productora de valor de otra forma que no fuese producción de mercancías, y su consiguiente ceguera ante el significado de la actividad reproductiva no pagada de las mujeres en el proceso de acumulación capitalista. Ignorar esta actividad limitó su comprensión sobre la verdadera extensión de la explotación capitalista del trabajo, y la función del salario en la creación de divisiones al seno de la clase trabajadora, comenzando con la relación entre mujeres y hombres. (Federici, 2014b)

Siguiendo a la autora, podemos afirmar que resulta sorprendente, dada su sofisticación teórica, que Marx haya ignorado la existencia del trabajo reproductivo de las mujeres⁹. *“Marx falló en reconocer la importancia del trabajo reproductivo porque aceptó el criterio capitalista de aquello que constituye el trabajo, y creyó que el trabajo industrial asalariado era el escenario donde se jugaría la lucha por la emancipación de la humanidad”*. (Federici, 2014b, p. 25)

La teoría marxista no tuvo la capacidad de comprender aquella desigualdad entre trabajo asalariado y el no remunerado, hasta que la rebelión de las mujeres pasada la segunda mitad del siglo XX irrumpió en las calles, en las casas y en las camas. Asimismo, en sus partidos y en los debates de la propia teoría marxista.

La lucha feminista de mitad de los años 70, radicalizó entonces las lecturas heterodoxas del marxismo. Si décadas atrás el marxismo era cuestionado desde las geografías tercermundistas por su carácter eurocentrista e industrialista; la lucha feminista va a suponer un cambio de paradigma incluso más radical, bajo el lema de politizar la dimensión personal, doméstica, “privada” de la vida.

⁹ Quien sí observó con más detalle el rol de la familia nuclear en el desarrollo capitalista fue el propio Engels; señalando que el objeto principal del hogar era la reproducción de la propiedad privada. Explica la monogamia (de la mujer) capitalista, en términos de concentración de la riqueza, y el modo de legarla a los herederos. Sin embargo, estas reflexiones no fueron tomadas ni profundizadas por las corrientes hegemónicas dentro del marxismo, hasta que las feministas irrumpieron en la escena.

Desde los enfoques keynesianos, podemos decir que el pleno empleo, es un pleno empleo masculino. Esto supone, una reafirmación de la división sexual del trabajo que excluye a las mujeres, sobre todo a las mujeres casadas, del mercado laboral, y las recluye al trabajo doméstico. El modelo de división sexual del trabajo, fue el pilar del acuerdo fordista, que garantizaba la reproducción manteniendo a las mujeres invisibilizadas tras la disciplina doméstica. A este modelo de confinamiento femenino, es al que se opuso el Movimiento de Liberación de las Mujeres, cuyo contexto fue el de la Posguerra. Esta teoría se basa en el supuesto de que la esfera no mercantil se articula con la economía de mercado a través del salario del proveedor masculino.

Con la escuela marginalista, encontramos un quiebre respecto a las corrientes antes enunciadas. Mientras la escuela clásica y el marxismo, de manera explícita nombran y reconocen (aunque no desarrollan ni le otorgan un valor significativo) la esfera reproductiva como un factor económico; la escuela marginalista, no la considera como tal. Esta corriente de pensamiento considera al trabajo exclusivamente como un factor productivo. Divorcia su valor de cualquier valor social o histórico (Rodríguez Enríquez, 2005). Lo que denominamos trabajo doméstico o reproductivo, dejó de ser considerado objeto de análisis para el enfoque marginalista.

Por su lado, la economía neoclásica, que hoy sustenta al neoliberalismo, se convirtió en hegemónica de forma simultánea al asentamiento de un modelo capitalista que impuso el proceso de valorización de capital como el eje en torno al cual giraba toda la sociedad. (Pérez Orozco, 2014) Podemos ubicar el momento crucial de diseño de la reestructuración neoliberal a escala global, a mediados de la década de 1970.

La teoría neoclásica, desde nuestro punto de vista, simplifica a partir de los estereotipos clásicos los roles económicos en función del sexo, impone un modelo de familia nuclear y relaciones de género injustas e injustificadas. Sin embargo, existe en esta corriente una aproximación a la consideración del trabajo doméstico en las elecciones de los individuos. Se considera que el hogar, como una sola unidad, decide la participación de sus miembros en el mercado del empleo, y por ende, cómo cubren las tareas domésticas. Ahora bien, deja a criterio de la “racionalidad” la distribución de las tareas: no concibe las relaciones de género en su carácter de construcción social, no reconoce las relaciones de poder, supone a los hogares como entidades sin conflicto, hace caso omiso de las construcciones simbólicas, de la segmentación ocupacional, de la segregación

jerárquica, etc. La división sexual del trabajo es, para esta corriente, la respuesta racional a la valoración que el mercado hace de la fuerza de trabajo de los miembros del hogar.

3) La crítica feminista a la economía

Como hemos visto, la historia del pensamiento económico tuvo como principal protagonista al obrero industrial masculino. El abordaje de las teorías económicas, atribuye al *homo economicus* características supuestamente universales, pero que sin embargo son propias de un varón, blanco, adulto, heterosexual y sano. A esta mirada que toma como universal, las características de este sujeto particular, y las considera extrapolables a la generalidad de las personas, la vamos a llamar androcéntrica.

La crítica epistemológica y metodológica de la economía feminista a los supuestos en torno al *homo economicus* y su forma de actuar, incorporan dimensiones no contempladas por la visión ortodoxa de la economía, que incluyen las percepciones subjetivas en la determinación de sus preferencias, las pautas culturales, y las condiciones materiales que amplían o limitan el abanico de posibilidades a la hora de la toma de decisiones (Rodríguez Enríquez, 2005). Implican la politización de aquello que aparecía natural, tal como lo planteaba Dorlin (2009) al hablar de las epistemologías feministas.

Al mismo tiempo que se cuestiona esta perspectiva androcéntrica, y quizás como producto de esta misma mirada, se denuncia otro elemento que desde Smith al día de hoy, es una variable constante: la ausencia de las mujeres y todas las dimensiones y sujetos feminizados. *“Desde la economía feminista, se critica que (la teoría económica) se construye sin mujeres, se niega relevancia económica a las esferas que se asocian con la feminidad y se utiliza la experiencia masculina en los mercados para definir la normalidad económica”*. (Pérez Orozco, 2014, p.38).

La teoría económica siguió los supuestos implícitos desde Adam Smith. Siempre que trataron asuntos vinculados a las mujeres, lo hicieron desde un discurso moralizador. Tomaron como un dato la situación de las mujeres, apelando a leyes naturales, o a la supuesta inferioridad, sin cuestionarse las relaciones de género implícitas en tales supuestos (Mayordomo Rico, 2000). Si bien algunos elementos del paradigma clásico

hacían posible incorporar la esfera familiar al marco teórico; la abundancia de juicios normativos y morales respecto a las mujeres, impidió que profundizaran.

Es al mismo tiempo que el movimiento feminista empieza a cobrar fuerza y radicalidad en sus luchas, que las mujeres se incorporan masivamente al mercado de trabajo, y a los estudios superiores; que comienzan a moverse los andamiajes sobre los que se sostenían aquellos principios y teorías, y empiezan a surgir nuevas preguntas y con ellas, nuevos enfoques para abordarlas.

La economía, a pesar de ser la ciencia menos sensible a las rupturas conceptuales (Carrasco, 1999 citada en Laterra, 2016) no fue ajena al proceso de crítica teórica y metodológica de las disciplinas sociales y humanas ocurrido en las últimas décadas. La economía feminista, nace de allí. Y no se arroga para sí una voz unívoca. No existe la teoría feminista como un todo, no hay un cuerpo teórico único. Desde sus inicios, conviven distintas miradas, que tienen elementos en común, pero donde uno de los elementos principales es la multiplicidad de miradas para analizar la realidad. En todas sus vertientes, sin embargo, se ha demostrado la invalidez de muchos de los supuestos de todas las corrientes hegemónicas del pensamiento económico. *“Han señalado que estos modelos dan por sentados una serie de características de género con el propósito de explicar y justificar la división tradicional del trabajo y sus inequidades correspondientes dentro y fuera del hogar”* (Beneria, 2000 citada en Rodríguez Enríquez, 2005, p. 11).

En muchas de las corrientes hegemónicas del pensamiento económico, la división sexual del trabajo se explica como una respuesta racional en función del mercado, de la maximización de los recursos. Esto supone, no reparar en los contextos en que esas personas toman esas decisiones, que las relaciones entre las personas que toman esas decisiones no están atravesadas por relaciones de poder, pautas culturales, y elementos subjetivos; y desconoce la discriminación que existe en el mercado laboral. (Rodríguez Enríquez, 2010). Este tipo de razonamiento toma como dada la brecha salarial, y adapta los comportamientos a ella (Brosio citada en D’Alessandro 2016, p. 161).

Como veníamos diciendo, salvo contadas excepciones, es a partir de la década de 1970 que comienzan a verse en algunos análisis el trabajo femenino y los factores extra-

laborales que inciden en el trabajo, tales como la vida familiar y las relaciones sociales entre los sexos.

Esto se produce, gracias a un gran movimiento de mujeres, que se negó a aceptar el trabajo reproductivo como su destino natural. *“Fue la revuelta de las mujeres contra este trabajo en las décadas de 1960 y 1970 lo que desenmascaró la centralidad del trabajo doméstico no retribuido en la economía capitalista, reconfigurando nuestra imagen de la sociedad como un inmenso circuito de plantíos homogéneos de trabajo doméstico y líneas de ensamblaje, donde la producción de los trabajadores está articulada sobre bases cotidianas y generacionales”* (Federici, 2014b, p. 102).

17

3.1) El cuidado en el centro de la cuestión

Es a partir de la década de 1970 que las mujeres comienzan a entrar “masivamente” al mercado del trabajo. De todas formas, podemos afirmar que el ingreso masivo de las mujeres al empleo remunerado, se realizó sin arrojar luz sobre la distribución de tareas hacia adentro de los hogares, tornando ominoso el delicado trabajo de invisibilización sobre el que están montadas las estructuras de dominación, y las relaciones de género en particular. Ahora bien, con la entrada de la mujer al mercado del empleo, la idea de la domesticidad (organización del mercado de trabajo en función del trabajador ideal que no realiza tareas de cuidado y marginalización de quienes realizan tareas de cuidado) no ha muerto, sino que ha mutado (Rodríguez Enríquez, 2005).

Con la mujer participando del trabajo asalariado, no hubo mayores cambios en la distribución de las tareas de cuidado. No existe una equiparación natural de los roles de género: los géneros no son vasos comunicantes que se equilibran mutuamente (Torns, 2001). A esta sobrecarga que descansa sobre la vida de las mujeres, y que abordaremos más adelante, se la denomina “doble jornada”. La igualdad de la mujer con el hombre no se produce a través de la mera participación en el empleo remunerado, sino por el contrario, aunque es un paso importante la autonomía que ganan las mujeres al obtener un trabajo remunerado, con este último, se duplican las tareas, responsabilidades y el trabajo total de las mujeres.

Las desigualdades de género no se terminaron cuando la mujer se incorporó al mercado de trabajo. Sumar horas de empleo remunerado, no significaron la reducción y

redistribución del trabajo al interior de los hogares. Aumenta la participación de las mujeres en el mercado del trabajo, sin que aumente la participación de hombres en las tareas de cuidado.

Utilizamos el concepto de cuidados, como concepto más abarcador que el de trabajo no remunerado, trabajo doméstico, o de reproducción social. Según Unifem (2000) el término cuidado indica que el bien o servicio “nutre” a otras personas, en el sentido que les otorga elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad.

18

Al mismo tiempo, la incorporación al empleo implicó mayor autonomía y repercusiones en las estructuras familiares, pero ha significado un aumento en el tiempo de trabajo, y disminución en el tiempo personal. Borderías (2000), señala los límites del ideal emancipatorio asociado con el ingreso de las mujeres al mundo laboral (citada en Rodigou Nocetti *et al*, 2014). La Doble jornada de trabajo, es una característica estructural del trabajo de las mujeres. El aumento en el tiempo de las mujeres en el mercado laboral, se ajustó por una disminución en su tiempo de ocio, y no por la disminución en el tiempo dedicado a las actividades domésticas. Laura Balbo (1978) caracterizó a esto como doble presencia/ausencia. No se trata solo de la acumulación de dos jornadas de trabajo, sino de la presencia simultánea de ambos ámbitos. La presencia simultánea en ambos ámbitos, supone no poder estar plenamente en ninguno.

La distribución desigual de las tareas de cuidado se asume socialmente como un tema privado. Y aquí es cuando volvemos a la idea de que la división sexual del trabajo (y especialmente del trabajo de cuidado), es la piedra de toque para poder comprender las inequidades de género que se levantan sobre esta idea, y que repercuten en la vida de las mujeres en el resto de las dimensiones de su vida, sobredeterminando todas aquellas.

La especialización de las mujeres en tareas de cuidado es una construcción social, basada en las prácticas patriarcales hegemónicas, producto de un pacto sexual y sostenido gracias a sofisticados mecanismos de invisibilización. Como insistimos, este proceso social y cultural de especialización de las mujeres en las tareas de cuidado, va de la mano con la separación de las esferas de la producción y reproducción; y de la consecuente exclusión y segregación de las mujeres del mercado del empleo. (Rodríguez Enríquez, 2005)

Las mujeres son marginadas por dedicarse a las tareas de cuidado. Son discriminadas (directa o indirectamente) por hacer simultáneamente las tareas de cuidado de su hogar; las mujeres que “deciden” dedicarse exclusivamente al cuidado, ven subvalorada su contribución; y las mujeres que ofrecen sus servicios domésticos al mercado del empleo reciben paupérrimas condiciones, malas remuneraciones y baja consideración de la utilidad social de su tarea¹⁰.

Se configura así nuevo tipo de patriarcado en el cual las mujeres no son solo amas de casa, pero en el que los valores y las estructuras sociales tradicionales aún no han sido cambiadas. *“Por ejemplo, hoy muchas mujeres trabajan fuera de la casa, muchas veces en condiciones precarias, lo que supone una pequeña fuente de mayor autonomía. Sin embargo, los lugares de trabajo asalariado no han sido cambiados, por tanto, ese trabajo asalariado significa adaptarse a un régimen que está construido pensado en el trabajo tradicional masculino: las horas de trabajo no son flexibles, los centros de trabajo no han incluido lugares para el cuidado, como guarderías, y no se ha pensado formas para que hombres y mujeres concilien producción y reproducción. Es un nuevo patriarcado en el que las mujeres deben ser dos cosas: productoras y reproductoras al mismo tiempo, una espiral que acaba consumiendo toda la vida de las mujeres”*. (Federici, 2014b, p.15).

Hay una extensa bibliografía que frente a esta temática, aborda desde distintas ópticas cómo hacer para conciliar estas dos lógicas: la de la vida laboral y la de las responsabilidades familiares. Sin embargo, el concepto de conciliación supone la posibilidad de hacer compatibles, sin modificar las condiciones de producción de ambas realidades, y refuerza la privatización de las desigualdades. Las políticas surgidas desde la lógica de la conciliación, están destinadas a reforzar la idea de mujeres responsables de afrontar los conflictos entre lo productivo y lo reproductivo.

En este sentido, creemos que el foco para el abordaje del problema, no puede ser responsabilizar a las mujeres por su sobrecarga y superposición de responsabilidades,

¹⁰ Strada (2018) señala que para el año 2017, la brecha salarial se ubica en un 27% (si se tienen en cuenta los ingresos de la ocupación principal). Es decir, que las mujeres perciben ingresos laborales 27% más bajos que los varones. A la hora de explicar la brecha, Strada señala que las mujeres destinan 4 horas diarias más que los varones al trabajo no remunerado adentro de los hogares (5,7 horas las mujeres, contra 2 horas de los varones). Otro de los elementos que afecta negativamente los ingresos de las mujeres es la mayor inserción de las mismas en empleos no-registrados: según la Encuesta Permanentes de Hogares del segundo trimestre del 2017, la brecha salarial entre en el empleo informal es de 40%. Y a su vez, una de cada dos trabajadoras con empleo no registrado se inserta en el trabajo doméstico, sector donde las mujeres tienen una representación del 98%.

más cuando ya hemos dicho que una parte importante de estas mujeres, están insertas en sectores de la economía informal, sin mayores posibilidades de acceder a legislaciones o condiciones laborales que reconozcan y faciliten acceso a políticas conciliadoras. Por lo tanto, se deben pensar políticas que vayan más allá de la conciliación, para avanzar en un sentido de corresponsabilidad.

3.2) Discriminaciones en el mercado de trabajo

Del mismo modo que no se producen cambios adentro de los hogares, no se producen tampoco mayores transformaciones en las características del trabajo asalariado, que siguió estando configurado en función del trabajador masculino.

“Las condiciones de trabajo respectivas de hombres y mujeres cambian según el contexto histórico, cultural, económico, pero no se transforman, mantienen obstinadamente la misma línea divisoria de los espacios masculinos y femeninos” (H. Le Doaré, citada en Hirata, 2000, p.4). El ingreso de la mujer al mercado de trabajo remunerado llevó consigo modificaciones de las estructuras familiares, aumento de las expectativas en cuanto a su desarrollo personal; pero debe señalarse también la forma que esta inserción asume. La mujer no compite en igualdad de condiciones por los mismos puestos de trabajo que el hombre, por innumerables motivos.

Dentro del mercado laboral, las mujeres asisten a una larga serie de discriminaciones respecto de sus pares hombres. La tasa de actividad sigue siendo menor a la de los hombres, y se da de manera estratificada: aquellas mujeres con más estudios presentan más actividad y estabilidad laboral. Al mismo tiempo, las mujeres son las que sufren las mayores tasas de desocupación y subocupación. Hay una sobre-representación de las mujeres en los empleos de tiempo parcial. La brecha salarial es un fenómeno que se da a escala global.

Además de este tipo de discriminación, la economía feminista destaca la existencia de una segregación por género tanto vertical como horizontal al interior del mercado de trabajo (Matarasso, 2016). La demanda de trabajo, sigue segmentada utilizando al género como variable rectora: la mujer ingresa con participación segmentada en los sectores de baja productividad, y ligada a tareas asociadas a la domesticidad y el cuidado (servicios, enfermería, docencia).

En el mercado de trabajo se encuentran grandes diferencias basadas en el género, presentes en todos los países, más allá de sus diferencias económicas, políticas y sociales. Esta inserción diferencial se debe a que los hombres y las mujeres poseen diferentes posibilidades a la hora de elegir un empleo, las cuales la economía feminista, a diferencia de la teoría neoclásica, no explica en términos de costo de oportunidad y de maximización de utilidad, sino que incorpora factores sociales, preferencias construidas socialmente y diferencias construidas cultural e históricamente. Fraser (1997) analiza que la formación del género se basa en la creación de normas que privilegian los rasgos que se asocian a la masculinidad. Esto es el “androcentrismo”, que va en conjunto del sexismo cultural que desprecia y devalúa lo que se codifica como femenino, aunque no sea exclusivo de las mujeres (citada en Matarasso, 2016).

Investigaciones sobre las características del mercado laboral remarcan que existe una negación explícita en los análisis a reconocer que el mercado laboral se expresa en un espacio social marcado por las asimetrías del sistema de géneros. No hay lectura crítica de lo que marcan las estadísticas y no se dependen políticas públicas que intenten su transformación. (Rodrigou Nocetti *et al*, 2014). Así, pese a que hay un crecimiento exponencial de la participación femenina en el empleo desde las décadas de 1970 y 1980, y un crecimiento sostenido desde ese momento a esta parte, hay muy pocos análisis sensibles a una perspectiva de género.

Asimismo, las mujeres han sido quienes absorbieron el choque de la globalización económica, debiendo compensar con su trabajo el deterioro de las condiciones económicas producido por la liberalización de la economía mundial y la disminución creciente de las inversiones por parte de los estados en la reproducción de la fuerza de trabajo. (Federici, 2014a)

3.3) La economía feminista

La economía feminista, que recibe tal denominación desde principios de los años noventa, se está perfilando como una corriente de pensamiento económico diferenciado, si bien puede decirse que está aún en construcción. Consolidarla es imprescindible para la formulación de propuestas que permitan avanzar hacia la igualdad de género, y más aún, para replantear alternativas a un sistema económico global en crisis que hagan

posible unas condiciones de vida dignas para todos y todas (Pérez Orozco citada en D'Alessandro, 2016).

Así como en la historia del pensamiento económico hay diferentes corrientes de pensamiento, en la economía feminista también nos encontramos con discusiones muy ricas acerca de conceptos, estrategias, metodologías, que posicionan a sus portavoces en distintos cuerpos teóricos y líneas de acción políticas. (D'Alessandro, 2016). Si bien podemos encontrar un gran abanico de planteos, podemos decir en primer lugar, que las críticas feministas a la economía y a la cuestión del trabajo no se limitan a incluir en el análisis del trabajo, la reciente, y no tanto, incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, y las particularidades que esto llevó consigo. Como mencionábamos: *“No se trata de agregar mujeres y revolver”*: la crítica feminista apunta sus cañones contra los supuestos básicos de la economía.

El ejercicio de la crítica feminista tiene que ver con ese trabajo genealógico del que nos hablaba Dorlin. Por lo tanto, las críticas parten de la ampliación de la idea de qué es economía y qué es trabajo para abarcar el conjunto de procesos que permiten generar los recursos necesarios para vivir, sin limitarse a mirar sólo aquellos que involucran flujos monetarios. (Pérez Orozco, 2014). El concepto de trabajo debe incorporar todos los procesos de producción de bienes y servicios orientados a la subsistencia y reproducción de las personas (Benería, 1992 y Rodríguez Enríquez, 2005) pasen o no por el mercado. Se propone al mismo tiempo incorporar a las relaciones de género como elementos constitutivos del sistema socioeconómico.

“Entre otras flechas que faltaban en aquellos flujos circulares se encontraban las que representaban las necesidades más vitales de las personas que formaban los hogares y las empresas, y la manera en que las mismas se satisfacían. Esas flechas ausentes indicaban que el flujo no era tan circular y que estaba plagado de fugas e inyecciones, hacia y desde espacios no considerados en ninguna de las casillas del diagrama. Hace tiempo que estas carencias del análisis económico han comenzado a señalarse y, de alguna manera, a suplirse. Así, el concepto de economía del cuidado apareció como una manera de referir a ese espacio ausente, en el cual se resolvía la propia subsistencia de quienes luego podían llegar a actuar como agentes económicos.” (Corina Rodríguez Enríquez, 2005, p.1)

A partir de este replanteo, es que la economía feminista, denuncia los sesgos de género sobre los que se han construido todos los paradigmas económicos hegemónicos (Pérez Orozco, 2014).

Este encuadre general nos pone a la economía feminista como un filtro desde donde repensar la realidad. Como se dice desde los movimientos feministas, colocarse las gafas violetas, nos hace poder ver que aquello que aparecía natural, esconde detrás profundas desigualdades. Los estereotipos y roles de género son construcciones que hay que poder politizar, disputar, para transformar la forma en la hemos pensado el rol de la mujer en la historia, en nuestra disciplina, y en nuestras propias vidas.

En el próximo capítulo nos vamos a centrar en las variables de análisis principales para el abordaje del trabajo de los y las docentes universitarias, con el objetivo de ubicar cómo se configuran las desigualdades de género, en un territorio particular, como son las Instituciones de Educación Superior.

2

La Universidad Pública

Hablar del trabajo de las y los docentes de la Educación Superior, e indagar acerca de sus trayectorias laborales y académicas desde una perspectiva de género, debe partir del reconocimiento de estas dificultades teóricas para abordar el tema. Como mencionamos anteriormente, las desigualdades de género no se terminaron cuando la mujer se incorporó al mercado de trabajo. En lugar de ello, se complejizó el terreno de análisis dado que, al yuxtaponerse distintas dimensiones, que generan grandes desigualdades, se

tornó preciso sofisticar e hilar más fino para comprender la interrelación entre estos planos.

Las primeras claves ya las hemos desarrollado en el primer capítulo de este trabajo. Partimos de la afirmación que las desigualdades propias del mercado laboral se reproducen en el ámbito universitario, en tanto espacio de trabajo. En este capítulo nos proponemos analizar las particulares formas que asumen las desigualdades de género en el contexto de la Universidad Pública actual.

Para ello nos resulta importante poder situar con anterioridad, dos elementos del contexto político, que condicionan las prácticas y la propia construcción subjetiva de los y las trabajadoras docentes. Es decir, para cristalizar la especificidad de los elementos principales que señalamos en el marco teórico en la realidad de los y las docentes de la Universidad, debemos analizar someramente el contexto de producción de las condiciones reales en la que los y las sujetas trabajan. Ubicamos por un lado a las políticas neoliberales y las condiciones de pauperización de la vida, y por otro a la actual oleada feminista, como dos grandes procesos que condicionan tanto las condiciones materiales como las percepciones y condiciones subjetivas de las personas.

A continuación, nos vamos a detener a indagar en las características más estructurales de los planteles docentes y en principales condicionantes de las condiciones de inequidad basadas en género entre los y las trabajadoras docentes universitarias, teniendo como hipótesis para este capítulo que las mujeres, pese a ser el colectivo mayoritario en las universidades argentinas, no llegan aún a los espacios de representación institucional como los decanatos o rectorados y aquellos lugares que suponen toma de decisiones en las Instituciones.

1) El contexto

1.1) Neoliberalismo

Vamos a detenernos en un punto que nos parece crucial si vamos a hablar de las condiciones de desigualdad en el trabajo docente universitario: el contexto político y económico que determina las formas en que los y las sujetas docentes viven y perciben su propio trabajo, y las condiciones en las que lo realizan.

Por un lado, vamos a ubicar a las políticas neoliberales, como un elemento que sobredetermina las condiciones de la clase trabajadora en su conjunto. Siguiendo a David Harvey (2007) *“el neoliberalismo se ha tornado hegemónico como forma de discurso. Posee penetrantes efectos en los modos de pensamiento, hasta el punto de que ha llegado a incorporarse a la forma natural en que muchos de nosotros interpretamos, vivimos y entendemos el mundo”*. (p. 9)

Desde la década de 1970, hemos asistido a un drástico giro hacia el neoliberalismo, tanto en las prácticas como en el pensamiento político y económico (Harvey, 2007). El nuevo orden neoliberal, supuso grandes cambios que repercutieron en toda la clase que vive del trabajo. Las nuevas configuraciones neoliberales suponen, entonces, nuevas características del trabajo, en un sentido amplio del término.

Como resultado de las transformaciones y metamorfosis en curso en las últimas décadas, el mundo del trabajo atravesó múltiples procesos: de un lado, se verificó una desproletarización del trabajo industrial, fabril, en los países del capitalismo avanzado. En otras palabras, hubo una disminución de la clase obrera industria tradicional. Pero, de otro lado, paralelamente, ocurrió una significativa subproletarización del trabajo, consecuencia de las formas diversas del trabajo parcial, precario, tercerizado, subcontratado, vinculado a la economía informal, al sector de servicios, etc. Se comprobó, entonces, una significativa heterogeneización, complejización y fragmentación del trabajo. (Antunes, 2003). Al contrario de un adiós al proletariado, tenemos un amplio abanico de agrupamientos y segmentos que componen la “clase-que-vive-del-trabajo” (Antunes, 2003). Una fuerza de trabajo más heterogénea, necesita, naturalmente, relaciones de trabajo - de poder - diferentes, diseñadas sobre las nuevas condiciones de trabajo. (Cortázar, 2004).

Uno de los grandes cambios que propició el neoliberalismo, tuvo que ver con la expansión del mercado laboral. Este punto, no se corresponde con la expansión del trabajo tradicional, de matriz fabril, sino con todo otro abanico de modalidades de empleos informales o precarios. En segundo lugar, la modalidad que asume este capitalismo transnacional es la desterritorialización del capital que la revolución tecnológica ha hecho posible, dándole preeminencia al capital financiero, que se convierte en la actividad económica rectora. Por otra parte, se suman las políticas neoliberales de desmantelamiento del Estado de Bienestar, que trae consigo la

disminución o eliminación de políticas públicas en salud, educación, cuidados. Los recortes y ajustes en los servicios sociales, y las políticas públicas, recaen fundamentalmente sobre los hombros de las mujeres, que son las que realizan mayoritariamente las tareas de cuidado. Esto sigue siendo así incluso en hogares donde existen hombres desempleados.

Lo que Patricia Collado (2015) va a llamar precarización vital del trabajo, es la técnica central del Estado Neoliberal, por la cual todo trabajador adquiere consciencia de prescindencia, de su intercambiabilidad, de su autorresponsabilización acerca de su trayectoria y desempeño vital y laboral. De esta forma, se re-estructura la configuración de la relación orgánica entre Estado y Sociedad en esta etapa histórica del Capitalismo (Collado, 2015), que no solo se cristaliza en el ámbito del mercado de empleo, sino en un sinnúmero de mecanismos y dispositivos fundamentales en la vida cotidiana.

1.1.1) Neoliberalismo y Universidad

Podemos decir que la hegemonía del discurso neoliberal se instaló con matices y particularidades, a lo largo y ancho de toda América Latina. En nuestro continente, esta hegemonía se mantuvo incuestionada hasta el arribo de una oleada de gobiernos progresistas que llegaron al poder a lo largo de las dos primeras décadas del siglo XXI y llevaron adelante políticas que -si bien, en muchos casos como el argentino, no se plantearon un cuestionamiento de fondo al modelo de acumulación capitalista- incidieron de manera decisiva en la construcción de un discurso y un imaginario, que en primera instancia rompe con la lógica neoliberal, tal como la entendemos.

Enmarcada en una tendencia mundial, y como respuesta a este ciclo de avanzada populares que vivió el continente, se re-articula en la Argentina y en la región en los últimos años, una reestructuración neoliberal marcada por una fuerte ofensiva anti estatalista. En nuestro país, con más de dos años al frente del Poder Ejecutivo Nacional, podemos afirmar que las políticas llevadas adelante por el gobierno de la alianza Cambiemos tiene consecuencias directas sobre las condiciones de trabajo en todos los sectores del mercado laboral (y en el sector de la educación en particular), y reconfigura un discurso sobre lo público que también va a sobredeterminar las percepciones y proyecciones de los y las trabajadoras docentes en el marco de la Universidad. “¿Qué es

*esto de Universidades por todos lados? ¡Basta de esta locura!*¹¹” decía Mauricio Macri meses antes de asumir como Presidente de la Nación, y donde figuras de la primera línea de Gobierno, e incluso la Gobernadora de la Provincia de Buenos Aires, María Eugenia Vidal, han retomado esta línea de discurso y cuestionamiento de las Universidades Públicas¹².

Más allá de que no es objetivo de este trabajo analizar la estrategia del gobierno de Cambiemos hacia la Educación Superior, creemos que merece la pena contextualizar que el momento en el que nos proponemos analizar las relaciones de género entre la planta docente de la Universidad Pública, es un momento dónde la Universidad Pública está siendo cercada por las mismas autoridades nacionales y la opinión pública. Los recortes de presupuesto, los ajustes en materia de investigación, los cuestionamientos a la creación de Universidades en zonas “menos favorecidas”, al uso de los fondos, la puesta en agenda del debate sobre la gratuidad y el ingreso irrestricto, generan una combinación de factores que redundan en un gran retroceso para la Educación Superior, y que determina las condiciones en que las y los docentes de la Universidad Pública desempeñan sus tareas como docentes e investigadores.

Es posible hablar de un relato innovador sobre la Universidad Pública, tal como plantean algunas reflexiones del Dossier de Análisis de Coyuntura elaborado por la Universidad Nacional General Sarmiento. Podemos seguir a Reano en su planteo: “*Si bien la universidad pública ha sido en otras épocas centro de atención de la agenda mediática, durante el último tiempo aparecieron con una frecuencia inusitada decenas de notas en Clarín, La Nación, Perfil e Infobae, algunas de las cuales incluso han abarcado sus tapas y editoriales. También, ha sido objeto de investigación en programas periodísticos en la televisión. En términos generales, lo que ponen en tela de juicio es el carácter público, gratuito e inclusivo de la educación superior en nuestro país, y aunque eso no constituye una novedad en nuestra historia reciente, sí es una novedad respecto de los últimos diez años en los cuales dichos cuestionamientos se habían tornado casi inaudibles en la escena pública. Es en este sentido que algo ha*

¹¹ Mauricio Macri en Conferencia en Facultades de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Año 2014.

¹² María Eugenia Vidal, el 20 de mayo de 2018, en un almuerzo organizado por el Rotary Club en el Hotel Sheraton, se preguntó si era justo “llenar la Provincia de Universidades Públicas cuando todos sabemos que nadie que nace en la pobreza llega a la Universidad”. (Página 12, 2018) Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/118246-para-vidal-sobran-universidades-publicas>

cambiado desde la asunción del nuevo gobierno porque se han habilitado nuevamente estos discursos.” (Reano, 2017, p. 3)

1.2) La ola feminista

Al mismo tiempo que el neoliberalismo avanza con intenciones de consolidarse -a través de distintas estrategias de poder, pero con el factor común de un retroceso en materia de la ampliación de derechos que caracterizó a diferentes procesos políticos de ampliación democrática-; se produce a nivel mundial, y con especial epicentro en nuestro país, un auge del movimiento de mujeres sin precedentes por su masividad e impacto en la agenda pública.

Si bien asistimos a un hecho muy reciente, hay quienes hablan de una nueva ola de feminismo, la cuarta si tenemos en cuenta la periodización que ubica tres olas anteriores.

Generalmente, solemos encontrar que la historia del feminismo es explicada a través de la metáfora de las “olas”, como los flujos históricos de mayor crecimiento del movimiento. En esta clave la primera ola estaría ubicada a finales del siglo XVIII, y sus reivindicaciones vinculadas con el derecho a la educación, al trabajo, de filiación y derecho al voto. Como enuncia Noelia Figueroa (2018, p.1) se puede sintetizar esta ola bajo la premisa *“Compañeros, hicimos la revolución tanto o más que ustedes, no nos dejen afuera de los derechos conquistados”*. En la segunda ola, se quiso discutir que todo sexo es político. Que la violencia hacia las mujeres no era sólo una cuestión del capitalismo atroz. Que lo más parecido a las tareas de la mujer en la derecha eran las tareas de la mujer en las organizaciones de la nueva izquierda. *“Nos fuimos de sus espacios. Armamos los propios. Acuñamos términos para nombrar nuestras opresiones: patriarcado, dijimos, es un sistema. Machismo, es una cultura. Nos acusaron de dividir la clase, nos dijeron que el feminismo era un fenómeno burgués. Teníamos que hablar de clase obrera, porque el género separa. Otra vez nos dejaron solas, mientras tomábamos las calles.”* (Figueroa, 2018, p.1) Años después, bajo la tercer ola, se cuestionó la propia idea de mujer. Figueroa lo pone en estos términos: *“Mujer no es una sola. Mujer no sólo se hace, sino que se hace también en función de su raza, de su orientación sexual, de su clase, por supuesto”* (2018, p.1). Hoy, la cuarta ola feminista,

es la que surgió desde bien abajo, desde nuestro sur agrietado, alzado por el grito “Ni Una Menos”.

Reconociéndose en la genealogía feminista de las olas anteriores, la cuarta ola viene a masificarse, a hacerse un fenómeno de mayorías, a pensarse para ese 99% de la sociedad (Fraser, Davis y otras, 2018). Esta alusión al 99%, tiene que ver con la posibilidad de proponer “un feminismo para todo el mundo”, como sostiene bell hooks, que no sólo detecte y visibilice las distintas modalidades de la violencia de género, sino que también denuncie las desigualdades de origen que están vinculadas a la socialización patriarcal y a la división sexual de tareas en el marco de las sociedades capitalistas y hetero-cis-patriarcales.

Es insoslayable el lugar central que tiene para esta cuarta ola mundial la particular forma en que el movimiento feminista se desarrolla en la Argentina. Después del proceso social y político que se inaugura con el slogan “Ni Una Menos”, que nace como repudio a los atroces femicidios que ocurrieron a lo largo del 2015, se suceden distintos procesos que politizan y le dan un viraje a ese movimiento, que hoy es citado como referencia ineludible de esta nueva oleada feminista. El “Ni Una Menos”, paso al poco tiempo a ir acompañado por el slogan “Vivas Nos Queremos”, para terminar en la masiva marcha del 8 de marzo de este 2018, donde cerca de un millar de mujeres, lesbianas, trans y otras identidades, se manifestaron en la mayoría de las ciudades del país, y otras tantas cientos de miles en el mundo.

Es este contexto también, el que nos permite pensar que este trabajo, puede constituir un aporte situado para abonar a la construcción de políticas públicas que se propongan la igualdad de derechos hacia adentro de las Universidades. En un momento de cuestionamientos a la Educación Pública, a cien años de su histórica Reforma, defenderla es también transformarla y democratizarla. Por esta razón se nos aparece fundamental contar con un marco teórico claro y operacionalizado, que identifique algunas de las variables principales a atender, que permita desarrollar políticas públicas para democratizar las relaciones y el poder hacia adentro de las estructuras jerárquicas y los contenidos académicos.

2) Las mujeres en la Universidad

Para abordar cómo se configuran las relaciones de género dentro del ámbito laboral universitario, comenzaremos preguntándonos qué características fue asumiendo la llegada de las mujeres a través de los años, y como se configura esa presencia hoy en día. La hipótesis con la que trabajaremos en este capítulo es que pese a que aumenta sostenidamente la población de mujeres en la Universidad argentina (estudiantes, graduadas y docentes), la Institución se resiste a permear sus lógicas y sus espacios de poder desde miradas que cuestionen el androcentrismo y la reproducción patriarcal de los vínculos. Es decir, que pese al aumento de la representación absoluta de mujeres, no hay una adecuación sustantiva, ni una transformación de las lógicas propias del ambiente masculino, especialmente en cómo se ocupan y quienes llegan a los lugares que son considerados como espacios de poder.

31

Las Universidades fueron creadas y se desarrollaron desde sus inicios como instituciones exclusivamente masculinizadas. Argentina es uno de los 5 países latinoamericanos en los que se reconoce la participación de mujeres como estudiantes ya en el siglo XIX. Sin embargo, estas presencias revestían siempre un carácter excepcional, con tasas que no superaron el 10% (Palermo; 2006, Kochen; 2012, Barrancos, 2002).

La incorporación sistemática de la mujer a la Educación superior, comienza a darse en las décadas 1960 y 1970, y a partir de allí, se modificó de manera sustancial aquella composición: hoy las mujeres representan, incluso en el claustro docente, el colectivo mayoritario en las Instituciones de Educación Superior (Maffia, 2008, De Filippo, Estébanez y Kreimer, 2000), en lo que podría denominarse “proceso de feminización” de la Educación Superior¹³ (Rodigou Nocetti *et al*, 2014).

Este crecimiento “demográfico” no fue acompañado, sin embargo, con cambios que promuevan la igualdad de oportunidades en la Academia, en tanto sigue produciendo patrones y transmitiendo valores que reproducen la masculinidad hegemónica y posicionan a hombres y mujeres en situación de desigualdad (Izquierdo, 2007).

¹³ Al mismo tiempo, nos parece importante recuperar la atención que marca Carli (2014) cuando al respecto a los estudios sobre Universidades, afirma que si bien la pregunta por la feminización de la educación superior ha estado presente en la segunda mitad del siglo XX, para analizar la composición de la matrícula universitaria, “se trata ahora de ampliar y complejizar la mirada de género y sexualidad más allá del binomio varón/mujer, incursionando en una diversidad mayor de identidades”. (p.9)

Podemos trazar una analogía: del mismo modo que irrumpen las mujeres en el mercado de trabajo sin modificarse las tareas al interior de los hogares, lo hacen en las Universidades sin modificar ninguna de sus lógicas de funcionamiento. Podemos decir entonces, que este cambio que va a legitimar la presencia de las mujeres en la Academia, no va a reconfigurar, sin embargo, la propia lógica de producción académica, la división sexual del trabajo, y por ende, la forma en la que se ocupan los espacios de poder.

De todos los aspectos en los que podríamos detenernos para analizar las desigualdades de género en la Universidad, vamos a escoger dos en particular: las desigualdades que se configuran en el trabajo docente en el marco de la Universidad concebida como ámbito laboral y las estructuras jerárquicas de la Institución entendida en tanto espacios de relaciones sociales y políticas con configuraciones específicas.

La Universidad no es ajena a las desigualdades de género que persisten en otros ámbitos de trabajo (Rodrigou Nocetti *et al*, 2012 y Estebanez, 2007). El ordenamiento sexual de la vida cotidiana, en función de los que se estructura la sociedad capitalista y heteropatriarcal, se manifiesta en las problemáticas laborales de las y los docentes universitarios, y se cristaliza en sus estructuras jerárquicas.

Para analizar la presencia femenina en las Universidades, Estebanez (2007) sostiene que es necesario vincular las condiciones específicas del ámbito universitario con las tendencias globales de la situación de género en la ciencia, como asimismo contextualizar las características del mercado laboral y la participación económica de las mujeres en el mismo. En la mitad de los países de América Latina (dentro de los cuales se encuentra el caso argentino), las mujeres están mejor representadas en el ámbito del trabajo científico que en el mundo laboral en general. (Rodrigou Nocetti *et al*, 2014, p. 28)

Como cualquier otro espacio del mercado de trabajo, la Universidad comparte las lógicas generales de distribución del trabajo asalariado, aunque presenta particularidades. Y si bien más adelante nos vamos a detener en cómo operan mecanismos como la segregación ocupacional o la discriminación jerárquica, debemos atender a un proceso al que asistimos desde hace unas décadas atrás hasta esta parte: la pérdida de valor social que tiene en la sociedad el lugar del trabajador docente universitario. Es decir, que la feminización de la Universidad no puede ser leída

solamente en clave de avance de las mujeres, sino también de desvalorización de las condiciones laborales generales del trabajo docente en ese espacio.

Asistimos a un empeoramiento de los términos del trabajo universitario, atado al hecho de las condiciones precarizadas y flexibilizadas de trabajo. Nuestra hipótesis en este sentido, será compartida a la que desarrolla Rodigou Nocetti *et al* (2014), quien afirma que la feminización de la Universidad no necesariamente es un avance en la democratización y un avance en la equidad de género, o un cambio de los patrones culturales; sino que estos sectores laborales han perdido prestigio social y económico.

Dicho de otra forma, la feminización de la Universidad se puede comprender desde la hipótesis que sustenta que la mayor presencia de mujeres en lugares de trabajo que eran preferentemente masculinos se da cuando estos trabajos o profesiones se des-jerarquizan social y económicamente. (Rodigou Nocetti *et al*, 2014). En relación a esto, Beck sostiene que la feminización de la educación viene a confirmar *“la vigencia de una jerarquía sexual-estamental inversa: cuanto más “central” es un ámbito para la sociedad, cuanto más “poderoso” es un grupo, tanto menos están representadas las mujeres”* (1998, citado en Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p. 28). El autor sostiene que a partir de esta lógica, las mujeres solo consiguen conquistar *“barcos que se hunden”* o que están en riesgo de hacerlo.

Sin embargo, y pese a estas hipótesis, es preciso poder analizar la trama, la particular forma que asume la práctica docente en el marco de la Universidad. Porque, y acá volvemos sobre la idea que trabajamos al inicio del capítulo, más allá de las tendencias a la feminización de la Universidad, se sigue manteniendo una división socio-sexuada del saber (Rodigou Nocetti *et al*, 2014) y las lógicas y parámetros que modelan la vida universitaria siguen siendo predominantemente masculinos.

En los próximos párrafos vamos a indagar acerca de algunas características estructurales de la población docente y del propio trabajo docente; para intentar constatar aquello que venimos señalando, a saber que *“la presencia masiva de las mujeres en la Educación Superior no es evidencia suficiente de su integración a la vida institucional en igualdad de circunstancias”*. (Buquet, 2013, p.15). Poder detectar con claridad aquellas variables generales que condicionan la presencia sesgada, aportará a un diagnóstico más riguroso a la hora de poder pensar políticas públicas que se propongan democratizar la Universidad y transformarla hacia un horizonte más justo e igualitario.

3) El trabajo docente

Como mencionábamos al inicio del capítulo, analizar las relaciones de género entre los y las trabajadoras universitarias, implica también poder analizar la propia actividad docente en la actualidad.

Producto de las transformaciones de las últimas décadas, la tarea docente ha mutado. Junto con otras variables, podemos ubicar en la Ley de Educación Superior los principales elementos del modelo docente que impera, y que implica entre otras cosas la imposición de un modelo de evaluación y categorización permanente.

El marco regulatorio que hoy rige las Universidades Públicas del país sigue intacto desde su sanción en 1995: la Ley de Educación Superior (LES) N° 24.521, que estableció un sistema único para la regulación de las Universidades Nacionales, avanzó sobre la autonomía universitaria, centrando en el Poder Ejecutivo Nacional y sus dependencias, funciones propias de las universidades, como la coordinación y planeamiento del sistema universitario. La LES sigue rigiendo el modelo universitario argentino, lo que significa que sigue profundizando medidas desde una óptica de Estado evaluador, que lleva consigo la multiplicación de exigencias y demandas a las y los docentes. Esto, sumado a la escasa remuneración de las categorías iniciales, multiplicidad de tareas, déficit en infraestructura, la evaluación y categorización como elementos preeminentes en desmedro de la práctica docente, configuran el patrón actual de producción académica.

Focalizando sobre la especificidad del trabajo docente, el modelo de evaluación que se impone, se realiza bajo patrones masculinos (Izquierdo, 2007), en tanto supone disponibilidad para la investigación, la extensión, la formación y la propia tarea docente. La labor académica, supone flexibilidad en el manejo del tiempo, de recursos y de espacios para la investigación (Deem, 2003, citado en Izquierdo, 2007).

Este modelo de docencia, tiene en primer lugar un factor de desigualdades que es estructural, compartido con todos los ámbitos laborales, que tiene que ver con uno de los nudos principales de las desigualdades de género: la distribución de las tareas de cuidado. No podemos hacer un análisis de las desigualdades, sin traer a primera plana la discriminación indirecta sobre quienes tienen personas a cargo (Buquet; 2013), que es la

forma dominante de discriminación, y la más difícil de percibir, razón por la cual se vuelve necesario analizarla bajo la perspectiva de la economía feminista, poniendo en el centro la cuestión de los trabajos de cuidados invisibilizados.

Las mujeres trabajadoras docentes a cargo de las tareas domésticas, asisten a una doble jornada de trabajo, que no resulta sólo de la suma de las horas laborales destinadas al empleo y al cuidado, sino que implica superposición de dos lógicas que son necesariamente conflictivas y hasta excluyentes entre sí. Al reconocer esta realidad, vemos cómo a la hora de analizar las oportunidades de equidad, mujeres y hombres parten de situaciones disímiles que condicionan la posibilidad, y el acceso efectivo a lugares de reconocimiento y poder.

Al mismo tiempo, se da en la dinámica de la cotidianeidad de los y las docentes universitarios, una división generizada del propio trabajo docente, al interior de los equipos de cátedra, de los grupos de investigación y de la propia vida institucional, a través de la cual, los docentes varones tienden a ocuparse de las tareas con mayor visibilización (clases magistrales, dirección de investigaciones), quedando el trabajo más rutinario y administrativo en manos de las docentes mujeres.

3.1) La neutralidad de género en la Institución

Estudios sobre género, ciencia y tecnología han puesto de manifiesto que las asimetrías entre varones y mujeres son perpetuadas en el sistema científico bajo el supuesto de neutralidad en la ciencia.

La estructura de desigualdades basada en la diferencia sexual, no es percibida como tal ya que la mayor parte de la veces se invisibiliza bajo la supuesta neutralidad de género de las jerarquías y del lenguaje organizacional (Acker, 2000 citado en Rodigou Nocetti *et al*, 2014). Así, la accesibilidad a los puestos, la diferencia salarial, la consideración social y la misma división de tareas en la propia docencia, no llega a ser atravesada por una mirada con perspectiva de género. Son en estas condiciones en las que se desarrolla la práctica docente actualmente.

En las Universidades la discriminación de género opera, porque encuentra su anclaje en una cultura institucional, y en una serie de factores que se ocultan detrás de argumentos

supuestamente “técnicos” para naturalizar la ventaja de los hombres sobre las mujeres (Gentili, 2012; Lagarde, 2000).

Ana María Fernández (1997), denuncia la invisibilidad histórica que se opera en relación con la perspectiva de las mujeres a partir de la universalización de la mirada androcéntrica cristalizando un orden simbólico hegemónico que se conserva y refuerza en las relaciones de poder inter e intra género.

En su funcionamiento, el arquetipo en función del cual se estructura la práctica académica, es masculino (Buquet, 2013; Lecuona Naranjo, 2005). A partir de este sexismo constitutivo de las universidades, el punto de vista desde el que se elabora el discurso académico no puede ser sino androcéntrico (Rodigou Nocetti *et al*, 2014; Buquet, 2013). Entendemos por androcentrismo el enfoque de un estudio, análisis o investigación desde la perspectiva masculina, suponiendo la utilización posterior como válida y productiva para la generalidad de los individuos, hombres y mujeres (Moreno Sardá; 1988).

La participación diferencial de mujeres y varones es, entonces, invisibilizada. Isabella Bakker (1999 citada en Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p. 29) denomina como “silencio conceptual” al proceso por el cual se niega –explícita o implícitamente- en los análisis el reconocimiento de que el mercado laboral se expresa en un espacio social marcado por las asimetrías del sistema de géneros. No hay una lectura crítica de las cifras que arroja la segregación genérica del mercado laboral, por lo que tampoco se desprenden políticas públicas que atiendan a su transformación.

Esta hipótesis traducida a los términos de la Universidad, puede ser recuperada junto a la que trabaja Lagarde (2000), que sostiene que el alto nivel educativo de las mujeres universitarias contribuye a crear un “espejismo de igualdad social”, sostenido a partir de la imagen voluntarista de su propia trayectoria académica, que no les permite visualizar las condiciones particulares que por su condición de género han atravesado.

3.2) Procesos de segregación

Vamos a ubicar otros dos procesos que constituyen las variables principales para describir cómo ocupan las mujeres distintas posiciones en la Universidad, y ver cómo se

manifiestan las inequidades en esta distribución. La segregación horizontal y vertical es un fenómeno propio del mercado laboral en su conjunto, pero vamos a intentar aproximarnos a ver cómo operan y se cristalizan en la realidad de la planta docente universitaria.

3.2.1) Segregación Horizontal

Desde una serie de estudios se ha evidenciado una desigual distribución por sexo en las diferentes disciplinas del sistema científico y tecnológico argentino¹⁴ (Kochen; Girbal-Blacha, citadas en Partenio, 2009). Por segregación horizontal entendemos disposiciones de género adquiridas en el proceso de socialización (Aranz Lozano, 2004) que pre-condicionan percepciones y preferencias en función de estereotipos de género, y por tanto redundan en una tendencia generalizada de las mujeres hacia las actividades de servicio, que implican cualidades “femeninas” de cuidado (Pérez Sedeño, 1996; Lecuona Naranjo, 2005).

Esta discriminación por sector es resultado tanto de elecciones (aunque el nivel de libertad con el que se efectúan estas esté sujeto a debate) como de restricciones (Brossio, 2016). Es decir que la segregación ocupacional opera restringiendo los empleos disponibles al haber trabajos “más adecuados” para unas y otros. (Matarasso, 2016). Estas restricciones son el factor que parece influir principalmente, dado que las mujeres están persistentemente sobre-representadas en aquellos segmentos peor pagos que no casualmente están vinculados a las actividades de cuidado que le son asignadas tradicionalmente dentro del hogar. En Argentina, por ejemplo, a pesar de constituir un 44% del total de la muestra, un 83,3% de las trabajadoras asalariadas se concentró exclusivamente en actividades vinculadas a la educación, la salud y el servicio doméstico (es decir, con tareas históricamente vinculadas a lo femenino) (Brossio, 2016). Las opciones destinadas para mujeres, son las de menor prestigio social, poca perspectiva de movilidad social y gran inestabilidad. (Matarasso, 2016).

¹⁴ En nuestro país, contamos con numerosos estudios, que abordan la participación diferencial de varones y mujeres en ciencia y tecnología. Si bien el universo de estudio es más amplio que el que recortamos a los fines de este trabajo, aportan un acumulado importante en materia teórica, metodológica y de producción de datos. (Maffia, 1998; De Filippo, Estébanez y Kreimer, 2000; Estébanez, y otros, 2003; Franchi, Atrio, Maffia y Kochen, 2008; Maffia, 2008; Partenio, 2009, entre otros). Junto a estos estudios, y otras investigaciones consultadas sobre la situación del profesorado universitario en nuestro país, se insiste en señalar a la segregación horizontal y vertical como fenómenos claramente marcados en las Instituciones de Educación Superior Argentinas.

En la Universidad, esta segregación queda de manifiesto en la composición por género de las matrículas de estudiantes, graduados/as y docentes. Si bien hay estudios que señalan cómo en las últimas décadas se han producido avances; de todos modos hay una marcada separación sexo-genérica en función de los perfiles de las carreras de grado. Hay una pervivencia de estereotipos de género como condicionantes en la elección (Lecuona Naranjo, 2005) ya que, insistimos, hay una mayor sobre-representación de género en aquellas carreras vinculadas a estereotipos clásicos de género.

Decíamos, que estos sectores más feminizados son los relacionados a las tareas del cuidado como la educación y la salud. Sin embargo, el caso de la docencia universitaria es particular. Si bien la educación es un sector con mayor representación femenina, a medida que se avanza desde el nivel primario al superior, va aumentando el predominio masculino. (Matarasso, 2016) Es decir que la situación que se configura en el sistema educativo de nuestro país es la siguiente: una presencia mayoritaria muy marcada de las mujeres en los niveles de educación inicial, primario, y secundario, habiendo una tendencia a la reducción de esa cuota mayoritaria, a medida que se aumenta de nivel.

En la Educación Superior, se da un proceso particular: históricamente ha sido un ámbito exclusivamente masculino, al que las mujeres tuvieron acceso muy tardíamente, pero al acceder a la educación superior, tardaron relativamente poco tiempo en convertirse en el colectivo mayoritario de la planta docente, lo que dimos en llamar “feminización de la Universidad”. Sin embargo, y como venimos diciendo, no lo hace en condiciones de igualdad de oportunidades con sus pares varones, sino en determinados sectores y disciplinas; y hasta determinados lugares en el escalafón. Estas reflexiones, nos dan pie para pasar a hablar de la segregación vertical.

3.2.2) Segregación Vertical

A pesar del crecimiento de la presencia de las mujeres en el ámbito universitario, proceso al que venimos llamando feminización de la Universidad, buscamos indagar acerca de la presencia de segregación vertical en la Universidad, y cómo se expresa tanto en las jerarquías de la carrera docente como en los cargos de gestión y representación institucional (Rodigou Nocetti *et al*, 2014; Aranz Lozano, 2004).

Se denomina segregación vertical a la sub-representación de un grupo identificable de trabajadores (en este caso, las mujeres) en la punta de una pirámide ocupacional específica. En la literatura sobre el tema, a menudo se descompone este fenómeno en dos conceptos centrales.

Por un lado los “techos de cristal”, que refieren a la existencia de obstáculos que llevan a que haya una relativa escasez de mujeres en puestos de poder o decisión (Laufer, 2002 en Brosio, 2016). Estos “techos de cristal” (Segerman Peck, 1991; Powell, 1999; Davidson y Cooper, 1992), son conceptualizados como muros invisibles pero infranqueables de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, etc., que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de decisión y el despliegue de sus potencialidades.

Por otro lado, los “pisos pegajosos”, que aluden a las barreras que tienden a mantener a las mujeres en los escalones más bajos dentro de las organizaciones. Es un concepto que busca describir la situación de las mujeres en el extremo inferior, en los trabajos de baja remuneración y menores perspectivas de movilidad, cuyas mayores dificultades se asocian con la carencia de servicios de cuidado accesibles y la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo. (Magali Brosio, 2016; Rodríguez Enríquez, 2010)

Estos elementos, nos va a permitir contrastar la hipótesis con la que comenzamos el capítulo, que sostiene que el lugar donde habita la autoridad, sigue siendo coto privado masculino.

3.3) El lugar de la toma de decisiones

En este apartado nos interesa señalar más concretamente en qué sectores de la Universidad, y en qué punto del escalafón jerárquico, las mujeres dejan de ser el colectivo mayoritario. O, de otro modo, cuáles son los nichos de poder masculinos, a los que las mujeres, aun siendo mayorías en las Universidades, no han logrado aún acceder.

La segregación jerárquica, asume una materialidad indiscutible cuando llegamos al momento de analizar la estructura de autoridades de las Universidades Públicas argentinas. Para poder graficar esta hipótesis, vamos a contrastar datos que hemos

construido a partir de los sitios web de las distintas Universidades Públicas del país (Ver Anexo).

En primer lugar, un dato que ilustra de manera contundente nuestra hipótesis, es el análisis de cómo están compuestos por género los lugares de máxima representación institucional de las Universidades Públicas argentinas. Al día de hoy, de las 59 Universidades Públicas del país, reconocidas por el Consejo Interuniversitario Nacional, el 89,83% de los rectorados es ostentado por varones, mientras que las mujeres quedan relegadas al 10,17%, que representan exactamente 6 casos en todo el país.

40

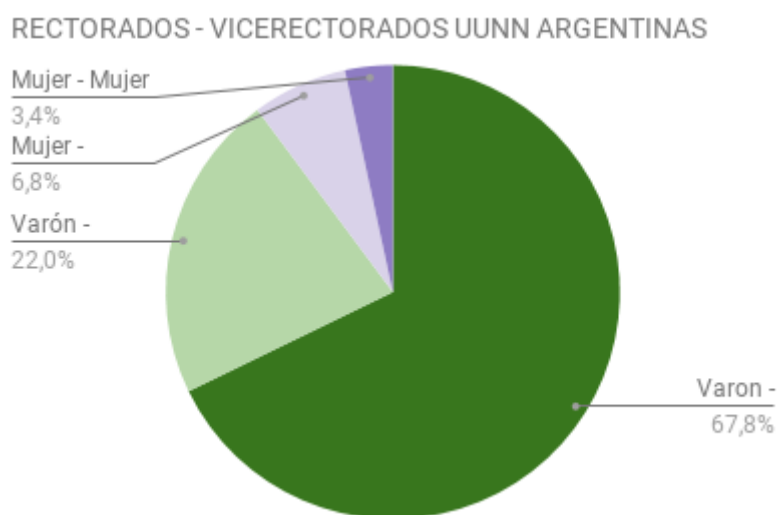
Los datos que se presentan a continuación muestran que en las Universidades Públicas del país, y en la Universidad Nacional de Rosario en particular, los lugares de representación institucional son los espacios donde la desigualdad entre varones y mujeres se hace más evidente.



Fuente: Elaboración propia en base a datos disponibles en los sitios web de cada Universidad. VER ANEXO

Ampliando el análisis a la fórmula “rectorado - vicerectorado”, agrupamos los casos en cuatro categorías, según las combinaciones posibles que se pueden dar entre varones y mujeres en los rectorados o vicerectorados. Volvemos a constatar una misma abrumadora mayoría de las fórmulas de gobierno compuesta por varón-varón. El 67,8%

de los casos, tienen una fórmula completamente masculina a cargo de la representación institucional de las Universidades. Las fórmulas mixtas compuestas por rector varón y vicerrectora mujer, representan en 22,03% de los casos. Con bastante distancia se encuentran los 4 casos donde la máxima autoridad es una mujer secundada por un varón (el 6,78% del total), y solo en 2 casos (el 3,39% del total), no están acompañadas por un varón como vicerrector: en la Universidad de las Artes dónde la fórmula está compuesta por rectora y vicerrectora mujeres; y la Universidad de Comechingones, que al tener una rectora organizadora, aún no tiene el cargo de vicerrector/a designado/a, y la hemos sumado a esta categoría, teniendo en cuenta que es una fórmula 100% femenina).



Fuente: Elaboración propia en base a datos disponibles en los sitios web de cada Universidad. VER ANEXO

Habiendo desarrollado cómo se configuran algunas de las principales variables del análisis de las desigualdades de género entre los y las docentes de las Universidades Públicas Argentinas hoy en día; vamos a dar paso a un tercer capítulo, donde vamos a ver cómo estas variables fueron abordadas por tres estudios diagnósticos realizados en Universidades de distintas partes del mundo. Al mismo tiempo que desarrollaremos cómo se cristaliza la segregación horizontal, vertical y la forma en la que se ocupan los principales lugares de poder en la estructura organizacional; nos detendremos en

analizar otras variables e indicadores que consideramos de gran valor explicativo, a la hora de realizar un futuro estudio diagnóstico sobre las desigualdades de género en el marco de nuestra Universidad, que tienen que ver con dimensiones más cualitativas del análisis.

3

Análisis de estudios diagnósticos

Más allá de elementos particulares que puedan presentarse en algunas Universidades, en función de las lecturas y datos a las que tuvimos acceso, vamos a afirmar que existe una tendencia general a escala global que marca una relación inversamente proporcional entre la presencia de mujeres, y el escalafón jerárquico de la carrera docente: hay más mujeres en los escalafones más bajos, produciéndose un efecto de embudo a medida que se avanza en el escalafón, siendo los cargos que implican tomas de decisiones y

representación institucional, el extremo donde se cristaliza una menor cantidad de mujeres.

Subrayamos nuevamente la necesidad de contar con un diagnóstico exhaustivo de la situación de la docencia. No nos basta reconocer que hay un inequitativo reparto de los lugares de poder; sino que es preciso poder analizar las dimensiones de esa estructura de desigualdades, en pos de poder pensar políticas públicas que tengan como objetivo la democratización de la Universidad. Partimos de la premisa general de que democratizar la Universidad significa para nosotras, cuestionar aquellos lugares de privilegio fundados en desigualdades como por ejemplo, las desigualdades de género.

44

Un diagnóstico de la Universidad, implica poder desagregar variables y dimensiones de análisis. Para ello es preciso contar con toda la base de datos sobre el profesorado universitario, y poder diseñar instrumentos de recolección de datos más cualitativos. Al momento de hacer esta tesina, no contamos con los datos necesarios de nuestra Universidad, la Universidad Nacional de Rosario. A pesar de ello, nos proponemos recuperar antecedentes de trabajos diagnósticos que se han realizado en distintas Universidades, a fin de sistematizar esas experiencias, y poder aportar una lectura crítica de ellas. Este ejercicio lo haremos con un horizonte práctico que tiene que ver con aportar a la construcción de un estudio de nuestra realidad concreta. Este análisis busca ser punto de partida de futuras investigaciones que puedan profundizar en nuestra Universidad.

Los antecedentes que nos propusimos recuperar, tienen tres estructuras de análisis distintas, ya sea por la extensión de cada uno de ellos, o porque decidieron poner el acento y desagregar algunas variables más que otras. Incluso cada estudio pone en juego dimensiones e indicadores distintos, para llegar a dar cuenta de las distintas realidades de cada Universidad y sus contextos.

Para analizar los tres estudios, nos enfocaremos en un recorte que podamos elaborar desde nuestra propia lectura situada, y que sirva a su vez de propuesta de sistematización para un futuro estudio de nuestra Universidad. De esta manera, la forma de agrupar el análisis de los tres casos que desarrollaremos a continuación, es una propuesta de abordaje que resulta de la lectura crítica de los estudios, y de la reflexión sobre la forma más adecuada de poder ordenar el universo complejo y poco estudiado en el que se ubica nuestro objeto de estudio.

1) Los antecedentes

Los casos que seleccionamos para el estudio, son producto de una elección consciente e informada, como consecuencia de procesos de investigación anteriores y que se respalda en la integralidad de la mirada que cada uno presenta. Asimismo, en los tres casos vemos elementos de continuidad y de especificidad que nos interesa remarcar. El primer caso, es el trabajo diagnóstico de la Universidad Autónoma de Barcelona, Catalunya, que bajo el título *“Percepción de los factores que inciden en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género”* (Izquierdo, 2007) toma como objeto de análisis las trayectorias del profesorado docente e investigador de su propia universidad. En segundo lugar, el estudio diagnóstico compilado en el libro *“Intrusas en la Universidad”* (Buquet, 2013), producido en el marco de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuyo recorte es más amplio que el anterior: hace un análisis de la situación de las mujeres en cada uno de los claustros que componen la vida universitaria, incluyendo estudiantes y personal administrativo además del profesorado. Por último, vamos a utilizar un estudio realizado en el marco de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina, compaginado en el libro *“Trabajar en la Universidad: desigualdades de género”* (Rodigou Nocetti *et al*, 2014), que vuelve a hacer hincapié en la propia actividad docente.

1.1) Marcos Institucionales

Como primer punto de análisis, nos interesa indagar sobre los contextos institucionales de producción de los informes diagnósticos de cada Universidad, y, en consecuencia, rastrear también el objetivo que perseguían esos estudios. Es decir, poder ubicar desde donde se impulsaron los estudios y con qué perspectiva estratégica se realizaron.

El caso catalán es el que podemos situar más atrás en el tiempo, aunque es menester decir que los tres estudios fueron realizados en los últimos diez años. El diagnóstico catalán estuvo a cargo de un “Observatorio para la Igualdad”, que depende directamente de lo que se denomina “Equipo de Gobierno”, que sería el equivalente a lo que en

Argentina llamamos Rectorado. Asimismo, el Observatorio tiene un representante en cada Departamento y Unidad Académica, que dependen directamente de la Dirección del Observatorio.

En 2007, las funciones y tareas de este Observatorio fueron reformuladas, y ponderadas en el marco de la política central de la Universidad. Los objetivos fueron reformulados en los siguientes términos:

46

“a) La realización de estudios de evaluación, seguimiento y valoración del grado de cumplimiento de los principios y políticas que justifican su creación, por encargo de algún órgano de la universidad o por iniciativa propia.

b) La elaboración de propuestas de planes de acción.

c) La difusión de la información que permita hacer visible las diferentes formas de desigualdad y discriminación, y las actuaciones encaminadas a corregirlas.

d) El asesoramiento a colectivos y/u órganos de la universidad que lo soliciten.”
(Izquierdo, 2007)

De esta forma, el Observatorio existe con anterioridad al año 2007, pero es a partir de este año que se le encomiendan los trabajos diagnósticos sobre las relaciones de género en el marco de la Universidad; y a posteriori Planes de Acción bi-anuales que comprometían las políticas públicas en el marco universitario, para promover la igualdad. Al mismo tiempo, se desarrollaron “Campañas de sensibilización y concientización sobre el sexismo en la Universidad”, que también se desprendían de los mismos estudios diagnósticos.

El caso mexicano, tiene características similares al caso de la Autónoma de Barcelona. En México, el estudio se hace en el marco de un proyecto de Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM, que el Programa Universitario de Estudios de Género puso a andar por el año 2004. Producto de decisiones al interior de la Universidad, se elaboró un Plan de Desarrollo 2011-2015, donde se determina que *“a fin de erradicar todo tipo de discriminaciones se (...) fortalecerá el Programa Universitario de Equidad de Género (PUEG) y se promoverá la participación de las universitarias en aquellos campos en los que todavía su presencia es limitada”* (UNAM, 2012, p.36; en Buquet, 2013, p. 11). El estudio en el

que nos detenemos data del año 2013, y su objetivo es *“analizar cualitativa y cuantitativamente no solo la presencia y ausencia de mujeres en nuestra institución, sino la forma en que se materializan las relaciones de género en su interior”* (Buquet, 2013, p. 9). La elaboración y actualización de un diagnóstico puntual acerca de las condiciones laborales, las trayectorias académicas o estudiantiles, y el ambiente social dentro de la Universidad, sostienen, aportan elementos clave para la discusión de políticas institucionales y para la promoción de cambios en la cultura institucional.

El estudio diagnóstico de la Universidad de Córdoba, fue impulsado por la propia rectora de la Universidad. Silvia Carolina Scotto fue la primera rectora mujer, de la Universidad más antigua de la Argentina, lo cual la llevó a *“asumir la decisión política de poner al género en uno de los primeros lugares de la agenda”* (Rodigou Nocetti et al, 2014, p. 7).

El equipo de trabajo estuvo compuesto por docentes, investigadoras y extensionistas de la propia Universidad. *“Tomar la decisión de conocer la realidad de los y las docentes que trabajan en una Universidad de 400 años no tenía el propósito de acopiar más conocimiento empírico sobre las posibilidades y límites del desempeño de las mujeres (...). Supuso (...) una decisión comprometida con el objetivo democratizador que es imprescindible para hacer de la autonomía un poder menos dependiente de las decisiones (o falta de decisiones) de quienes circunstancialmente ejercen la representación política de la comunidad universitaria y más arraigado en el pleno ejercicio de los derechos.”* (Rodigou Nocetti et al, 2014, p. 7).

1.2) Feminización de las Universidades

Como analizábamos en el capítulo 2, la tendencia a la feminización de las Universidades, es un fenómeno de características globales. Todos los estudios reconocen este fenómeno, inscribiéndolo en las propias dinámicas de incorporación de las mujeres en sus propias Universidades.

En todos los casos, la presencia de las mujeres como colectivo en la Universidad, es una tendencia marcada las diferentes latitudes. Como podemos ver en el caso de Barcelona *“La presencia de las mujeres en la educación superior ha experimentado un aumento considerable hasta el punto de representar el colectivo mayoritario en casi todas las*

titulaciones, a excepción de las tecnologías o ingenierías” (Izquierdo, 2007, p.98). Las autoras analizan que ante la situación de feminización del alumnado, se ha generalizado el supuesto que con el paso del tiempo la proporción de mujeres en la Academia se incrementaría hasta llegar a la igualdad entre los sexos, pero el ritmo de crecimiento de los últimos años, y la dinámica que el mismo tiene, demuestran que esa equiparación no se dará de forma natural.

Para la UNAM *“La presencia femenil se fue incrementando inexorablemente de manera tal que a finales del siglo xx, en nuestro país, las mujeres hicieron sentir su presencia masiva en la educación superior (...) en 1980 había 35% de mujeres inscritas, mientras que en 2009 llegaron a 52%. En cuanto al personal académico, el crecimiento del sector femenil ha sido paulatino con una tasa de ingreso de 12.1% antes de 1950, 20.7% en 1960, 29.7% en 1970, 35.8% en 1980, 39.6% en 1990, 40.7% en 2005 y 42.2% en 2009* (Buquet, 2013, p.32).

Las autoras de Córdoba, desarrollan la idea de que el fenómeno de la feminización de las instituciones de educación superior, relativamente reciente, ha sido registrado en relación a la población estudiantil en numerosos estudios; y respecto a la realidad de las docentes, remarcan: *“De igual modo, se ha venido produciendo una mayor participación laboral de las mujeres en las Universidades como docentes e investigadoras (...), si bien a un ritmo más ralentizado que en la población estudiantil. La Universidad Nacional de Córdoba se corresponde con estas tendencias mundiales y regionales”*. (Rodigou Nocetti, 2014, p.26).

2) Propuesta de análisis

Como mencionábamos, los antecedentes que nos propusimos recuperar, tienen tres estructuras de análisis, variables e indicadores distintos, para dar cuenta de las distintas realidades de cada Universidad y sus contextos. Para hacer un análisis de los tres casos, proponemos un recorte puntual desde nuestra propia lectura situada. La forma de agrupar el análisis de los tres casos que desarrollaremos a continuación, es una propuesta de abordaje que resulta de la lectura crítica de los estudios, y de la reflexión sobre la forma más adecuada de poder ordenar el universo complejo en el que se ubica nuestro objeto de estudio.

Vamos a dividir el análisis en dos grandes dimensiones. Por un lado, el análisis de posiciones, que vamos a llamar *dimensión descriptiva*, que se va a detener a analizar la distribución de mujeres y hombres en los cargos docentes, en las distintas áreas disciplinares y en los lugares de representación institucional. Para este análisis, los indicadores que se utilizarán se obtendrán de las bases de datos propias de cada Universidad, que podrán ser analizados a partir de gráficos y distintas herramientas de procesamiento de datos cuantificables.

Por otro lado, vamos a agrupar bajo lo que denominaremos *dimensión cualitativa*, a todo un abanico de factores que intervienen y condicionan aquella distribución de mujeres y hombres docentes en el espacio universitario. A partir de distintas técnicas de recolección de datos, como encuestas estandarizadas, entrevistas en profundidad, y grupos focales, los distintos estudios relevan una gran cantidad de indicadores que inciden en las desigualdades de género en la vida académica. Es en esta dimensión, donde cada uno de los estudios presenta distintas formas de ordenar un universo que es inabarcable. A los fines de poder sistematizar los aportes, nos proponemos recuperar sus avances a partir de una propuesta de ordenamiento, que dividimos en tres niveles.

Un primer nivel, que refiere a la relación de la vida familiar con el trabajo, donde cobran gran relevancia la noción de cuidado, las responsabilidades familiares, la constitución familiar, la maternidad, etc. En segundo lugar, vamos a señalar la existencia de una dimensión que refiere al orden subjetivo de la construcción de las expectativas en cuanto a las trayectorias laborales¹⁵: mujeres y varones no esperan lo mismo de su vida académica, porque son condicionados, social, cultural y subjetivamente por distintos mandatos. En esta dimensión, el techo de cemento, los pisos pegajosos, las limitaciones autoimpuestas, cobran el centro del análisis. En tercer lugar, se ubican aquellas variables que refieren a la conformación –o no– de un ambiente sexista en la Universidad, y cómo eso incide de manera diferenciada en mujeres y

¹⁵ En los tres trabajos se utiliza el concepto de “trayectoria” como categoría analítica. Este concepto posibilita la integración de la construcción subjetiva de las expectativas de trabajo remunerado: se tienen en cuenta los obstáculos para el desarrollo que enfrentan, las estrategias diseñadas para superarlos, y las interpretaciones que dan marco a sus decisiones y prácticas. Permite conocer las “pautas de acción invisibles” que operan al interior del mercado laboral y que no constituyen mecanismos formalmente instituidos (Mauro, 2004 citado en Rodigou Nocetti, 2014). El concepto articula los diferentes ámbitos, y tiene en cuenta condicionamientos estructurales y sociales, al tiempo que representaciones de género. El estudio de las trayectorias laborales permite conocer la articulación del trabajo remunerado con la vida familiar, otros trabajos no remunerados, así como su relación con el tiempo dedicado al descanso y la recreación, o la participación social. (Rodigou Nocetti, 2014).

varones. La violencia de género, ocupará un lugar central en el desarrollo de esta dimensión.

En este sentido vale aclarar que en cada dimensión de análisis, hemos ponderado lo que hemos entendido como el aporte más significativo de cada estudio en la materia de análisis. En muchos casos, más que la perspectiva comparada, nos hemos detenido en lo novedoso de los enfoques, en tanto aporte a la construcción de un diagnóstico exhaustivo.

2.1) Análisis descriptivo

En los tres casos que analizamos, vamos a encontrar en primer lugar el estudio de las posiciones que ocupan mujeres y varones en los planteles docentes de cada Universidad. Cabe resaltar que las tres iniciativas se desprenden de una u otra forma de iniciativas de los Gobiernos de la Universidad, y tuvieron acceso a información completa y desagregada, que hoy para el caso de la Universidad Nacional de Rosario no contamos y al que esperamos acceder para una futura investigación.

Vamos a llamar análisis descriptivos, a aquellos que abordan la situación del profesorado universitario, haciendo uso de indicadores tales como sexo, cargo, dedicación, área de conocimiento donde desarrolla su trabajo, cargo institucional, entre otros. Como venimos viendo, este análisis descriptivo nos arrojará una cartografía de las distintas posiciones que mujeres y hombres ocupan en la Institución. Como afirma el estudio mexicano esta *“diversidad puede ser cuantificada”*. El acceso a las bases de datos que las instituciones han recogido y almacenado a lo largo del tiempo permite la descripción puntual de las distintas magnitudes y posiciones de la gente que trabaja o estudia en la Universidad. Las preguntas de investigación de esta sección se orientan a determinar cuántas personas conforman el contingente docente de la institución, en qué dependencias están repartidas, desde hace cuánto tiempo, cuáles son sus principales actividades. *“En un primer momento se trata de contrastar y comparar la presencia de las mujeres con la de los varones para establecer las implicaciones que estos datos tienen desde la perspectiva de género.”* (Buquet, 2013, p.14)

2.1.1) Segregación Vertical

A partir de los distintos gráficos que se confeccionaron con las variables sexo y cargo docente (del cargo docente más bajo, al de mayor posición jerárquica), vamos a llegar muy rápidamente a constatar una de nuestras hipótesis de trabajo de esta tesina. “*La distribución desigual de las académicas en los distintos niveles y áreas disciplinares en el ámbito de la educación superior es un fenómeno de carácter prácticamente universal*” (Buquet, 2013, p.61). A través de los gráficos de los tres casos se puede constatar que la presencia de las mujeres va disminuyendo conforme se avanza en la jerarquía docente. Esta afirmación, es fácilmente visibilizada en cómo en los tres casos, quedan conformados gráficos de tijeras.

Teniendo en cuenta que las mujeres son el colectivo mayoritario de las Universidades en los tres casos teniendo en cuenta a la población total de la comunidad educativa (los cuatro claustros); podemos ubicar una primera diferencia de acuerdo a los lugares en dónde se realiza ese corte en los gráficos de tijeras. Puntualmente, en el caso catalán, las mujeres no llegan siquiera a ser mayoría en los rangos intermedios de los cargos y las dedicaciones docentes.

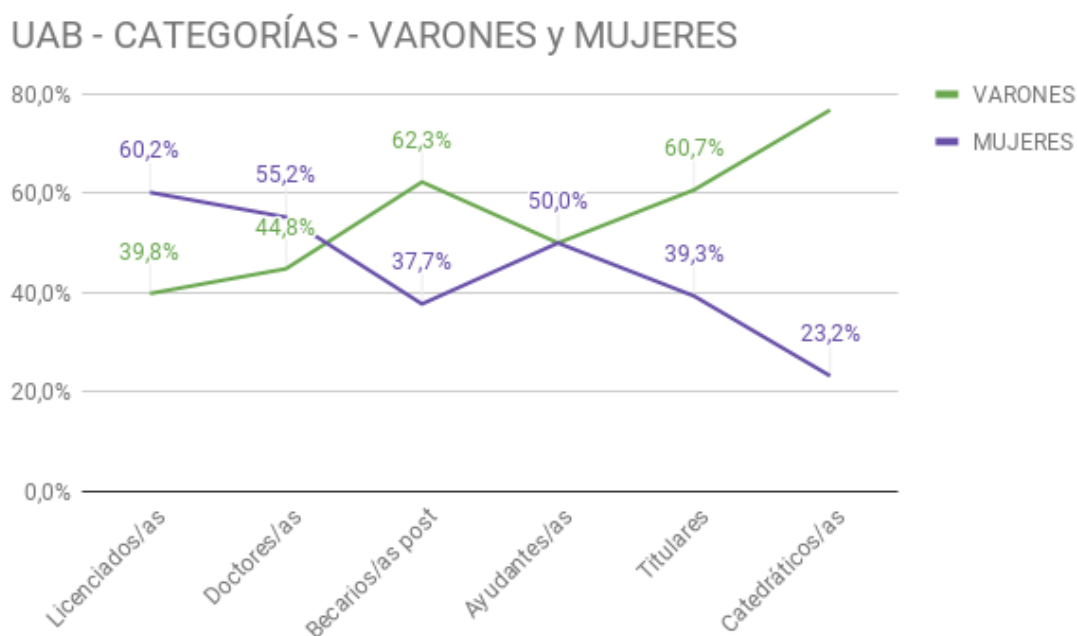


Gráfico: Elaboración propia. **Fuente:** Izquierdo (2007)

Para el caso mexicano, podemos ubicar un proceso que se acerca al europeo: el crecimiento del sector femenino entre el personal académico, para el año 2009 no superaba el 42,2% del total, pese a haber sostenido un ritmo de crecimiento sostenido desde inicios de la década de 1950, donde las mujeres docentes apenas alcanzaban el 12%. “El equilibrio relativo que existe hoy en la participación de mujeres y hombres en la planta académica responde a un proceso de feminización que se refleja en el incremento sostenido de la proporción de mujeres contratadas a lo largo de los años (...) Sin embargo el equilibrio por sexo en la participación global y el cierre de la brecha de contratación de personal académico se tambalean cuando se analiza la participación y el ingreso por nombramientos, categorías y niveles” (Buquet, 2013, p.62)

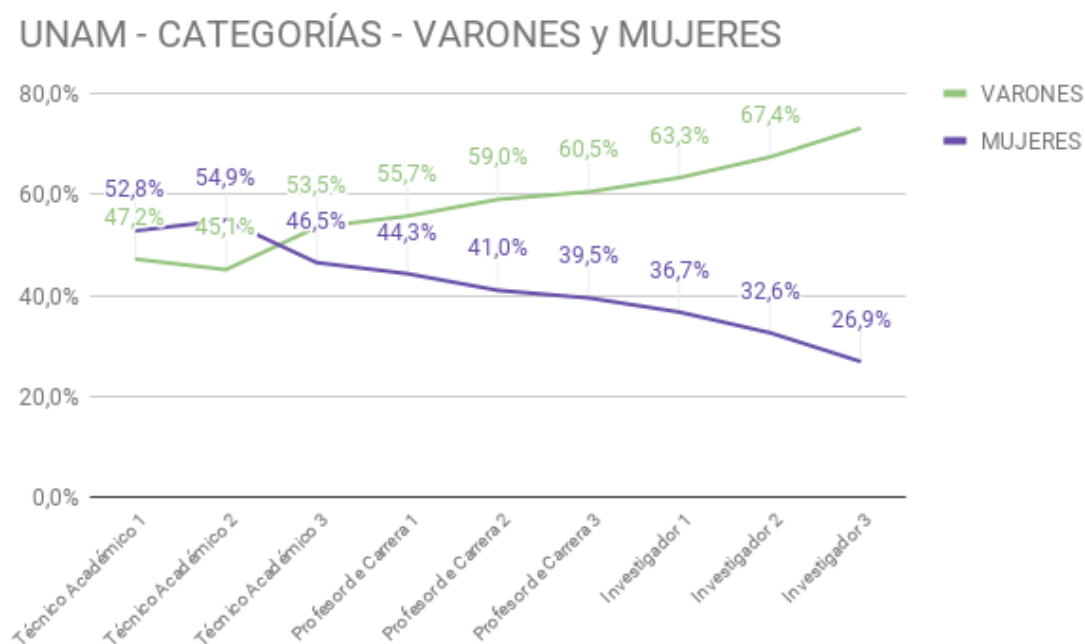


Gráfico: Elaboración propia. **Fuente:** Buquet (2013)

En el diagnóstico cordobés, las autoras no utilizan el gráfico de tijeras tradicional que utilizan los otros dos estudios, sino que la herramienta que emplean es un gráfico de barras, donde además de las diferencias por sexo por categoría, se pueden ver la

“frecuencia absoluta”, es decir, el peso nominal que tiene cada categoría en el total de población docente. A partir de la utilización de este gráfico podemos ver claramente que el total de mujeres docentes en la UNC es mayor al de hombres, pero que en las tres categorías más altas –profesores adjuntos, asociados y titulares- los hombres son mayoría con un porcentaje considerable, aunque no tan pronunciado como en los otros dos casos que analizamos en este trabajo. Las tres primeras categorías docentes, tienen porcentajes casi paritarios.

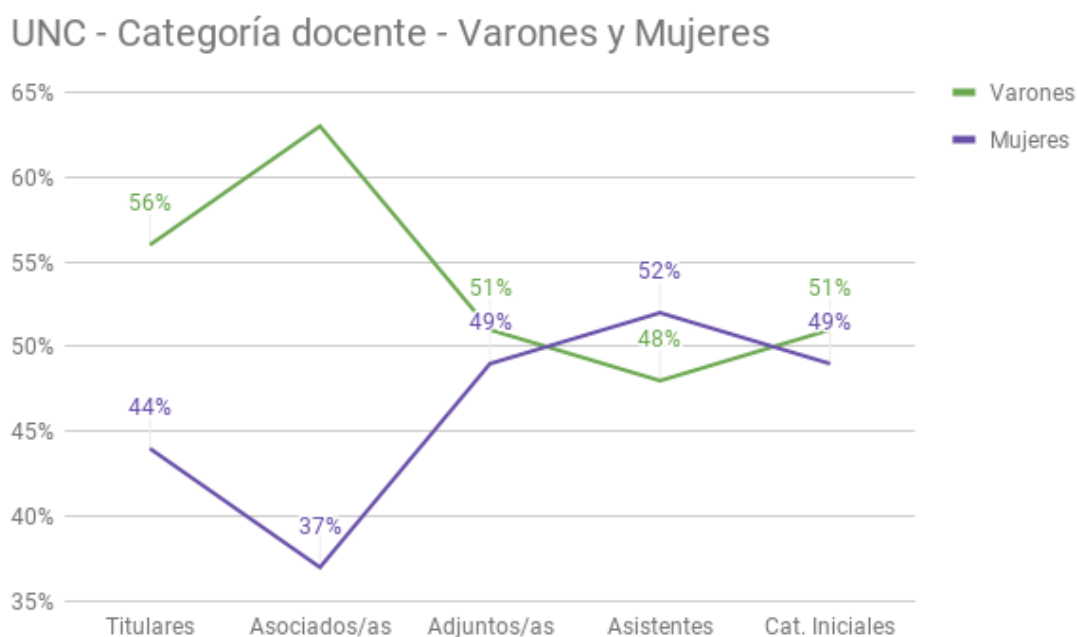


Gráfico: Elaboración propia. **Fuente:** Rodigou Nocetti (2014)

Analizando los gráficos de cada Universidad, podemos detectar que hay un corrimiento del punto donde se cruzan las tijeras en cada caso. En términos generales podemos decir que en el caso catalán presenta una mayor desigualdad de distribución de las mujeres en el cuerpo docente, teniendo menor representación femenina en los cargos de catedráticos (cargo que vamos a comprar con una titularidad exclusiva), que el caso cordobés, ubicándose al caso de la UNAM en un punto intermedio.

A su vez, en todos los trabajos la variable que también se trabaja, es el ritmo de ingreso de las mujeres a la Educación Superior en la segunda mitad del siglo XX, para dar paso

al análisis de cómo se configuró ese ingreso: *“La historia de las mujeres en la ciencia es la del paso de la exclusión a la segregación en ciertas disciplinas y niveles. Este modelo es característico de la participación general de las mujeres en la vida pública”* (Buquet, 2013, p.60). En todos los casos, además de esta evolución del ingreso a la Universidad, se le incorpora también la evolución y promoción de las mujeres en los distintos niveles de la jerarquía académica.

UNC - EVOLUCIÓN DOCENTES - VARONES Y MUJERES

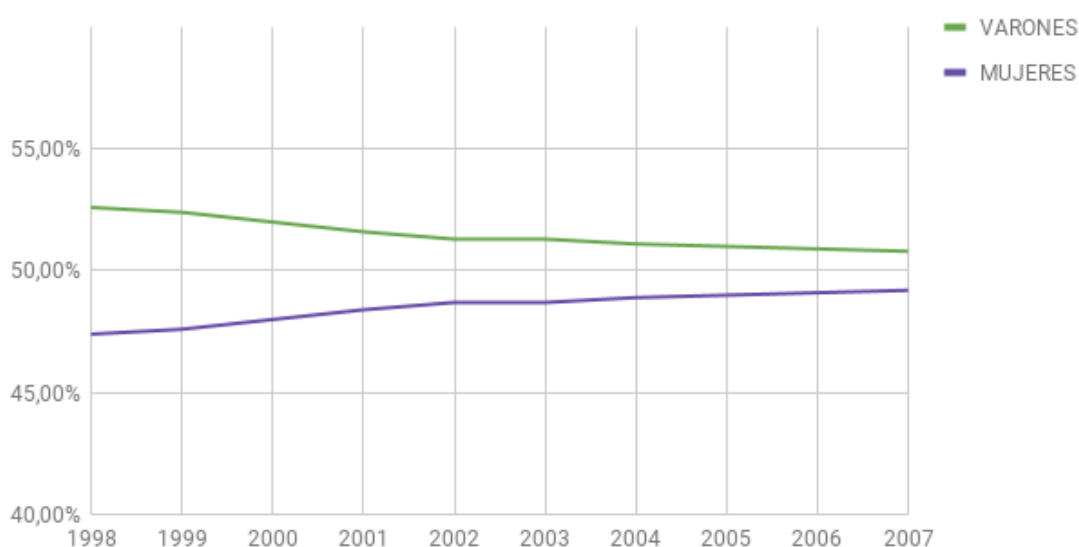


Gráfico: Elaboración propia. **Fuente:** Rodigou Nocetti (2014)

2.1.2) Segregación Horizontal

Además de la segregación vertical, el otro proceso que podemos ubicar a partir de las variables de sexo, y áreas de conocimiento en la que están insertos los cargos docentes, es la segregación horizontal. *“La segregación horizontal da cuenta del fenómeno por el cual las trabajadoras y los trabajadores se concentran en determinados sectores y oficios considerados socialmente más adecuados a los estereotipos y roles de género dominantes.”* (Rodigou Nocetti et al, 2014, p.103)

Acá también podemos encontrar líneas de continuidad en todos los casos, desde cómo se lo aborda metodológicamente, a los resultados que arroja en tanto concentración genérica en determinadas áreas. La presencia marcada de las mujeres en aquellas carreras y facultades ligadas a los roles de cuidado, son en todos los casos una constante; de la misma forma que en todos los casos, la presencia mayoritaria en las ingenierías por parte de los varones, es otro dato contundente que analizan los estudios.

Pese a que se señala que en las últimas décadas se asiste a un proceso de disminución de esta brecha de género en la composición de las carreras, en la UNAM señalan que *“la evolución numérica no significa que existan condiciones de igualdad. Una tradición tan larga de exclusión social conduce a una distribución segregada en actividades consideradas estéreo-típicamente “femeninas” o “masculinas”, con 64.9% de mujeres inscritas en licenciaturas de ciencias biológicas y de la salud (es decir, en medicina y enfermería), pero solo 23.1% en ciencias físico-matemáticas e ingenierías [datos de 2009]”*. (Buquet, 2013, p.32)

Para el caso de Barcelona, las autoras señalan que en cuanto a ámbitos de conocimiento, se mantiene una distribución desigual entre mujeres y hombres, pese a que se vienen sucediendo transformaciones en los últimos años. En este caso, trabajan con 4 áreas de conocimiento: ciencias de la salud, ciencias experimentales y tecnológicas, ciencias humanas y ciencias sociales. El área de conocimiento donde menos mujeres hay, es en las ciencias experimentales y tecnológicas, donde apenas superan el 30%; mientras que las ciencias humanas es el área con mayor presencia femenina, aunque no llegan al 50% del total de esa área.

Respecto a la Argentina, el estudio de Córdoba, recupera a De Filippo, Estebanez y Kreimer (2000) cuando sostienen que a partir de la década del `90 se observa un cambio significativo en el perfil de las preferencias de las carreras universitarias elegidas por varones y mujeres. Pese a los movimientos, las carreras de Ingeniería, Ciencias Exactas, Tecnológicas y las Ciencias Agropecuarias siguen siendo carreras típicamente masculinas.

Las autoras cordobesas, proponen la utilización de un criterio de clasificación de carreras “el criterio de la relación estadística 60%-40%” para definir si una unidad académica es “masculinizada” (si el 60% o más estaba constituido por docentes varones), “feminizada” (si el 60% o más estaba constituido por docentes mujeres) o

“paritarios” si los porcentajes de varones y mujeres no presentaban diferencias mayores de ese 20%.

UNC DOCENTES POR AREA DE CONOCIMIENTO

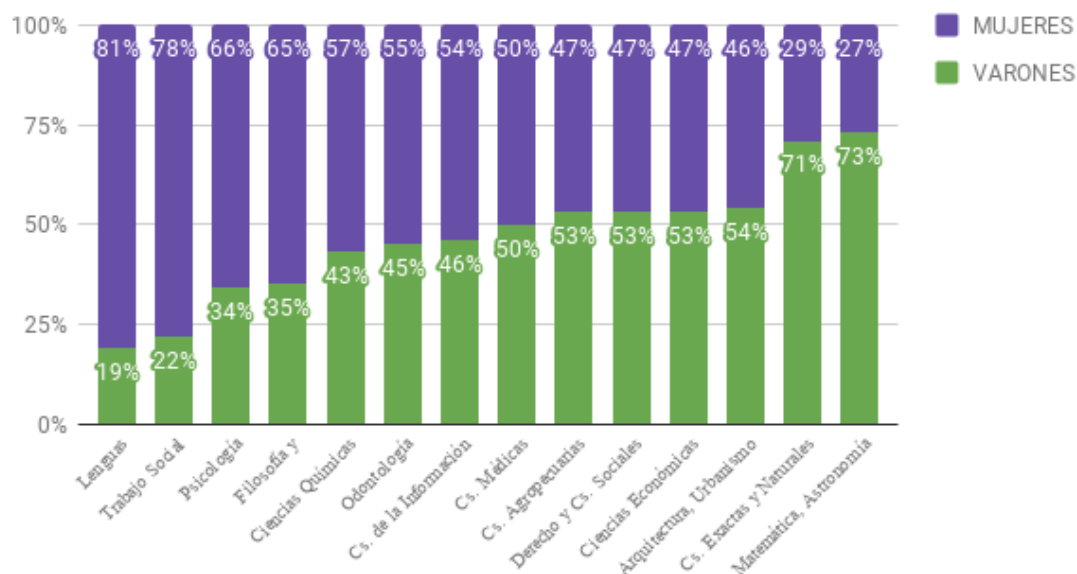


Gráfico: Elaboración propia. **Fuente:** Rodigou Nocetti (2014)

La división sexual del trabajo se convierte en el elemento común que permite analizar y explicar las tendencias comunes en todos los casos, y con ella, la socialización en función de los estereotipos de género en que fueron y siguen siendo formados el plantel docente de las Universidades (así como el estudiantado, y todos los claustros de la comunidad educativa).

2.1.3) El lugar de la toma de decisiones

“La escasa participación de las académicas en los espacios de toma de decisiones es un dato concreto que muestra las dificultades que enfrentan las mujeres para estar en los sitios más privilegiados: donde se deciden las políticas y los presupuestos, los cambios institucionales, donde se otorgan los reconocimientos más importantes, donde se designa a las autoridades que deciden la institución”. (Buquet, 2013, p.95). Para

ilustrar esta falta de acceso a los lugares de toma de decisiones, las autoras grafican la composición por género de la Junta de Gobierno, el Consejo Universitario y las autoridades de la UNAM. En la UNAM encontramos entidades académicas que, a pesar de tener una matrícula estudiantil y una planta académica mayoritariamente femenina, no están dirigidas por mujeres, ni son ellas las que están en los cargos donde se toman las decisiones importantes”. Existen mecanismos de exclusión cuyo resultado es una representación muy baja de las mujeres en los puestos de toma de decisiones o en los lugares simbólicos de mayor reconocimiento y prestigio, además de persistentes brechas salariales. (Buquet, 2013, p.96).

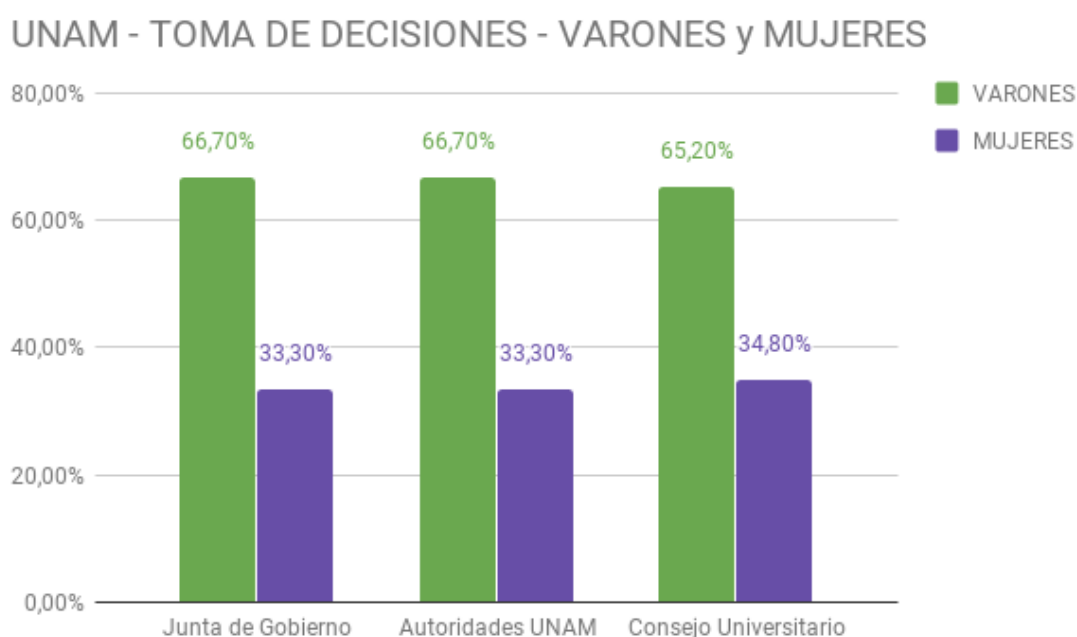


Gráfico: Elaboración propia. **Fuente:** Buquet (2013)

En el caso catalán, señalan que persiste un marcado desequilibrio por sexo, pese a que en todos los casos se evidencian los resultados positivos de la aplicación de la normativa en materia de equilibrio en la composición de los Equipos de Gobierno de la Universidad y de la Facultades y Escuelas. (Izquierdo, 2007)

El caso cordobés denomina embudo académico, al proceso por el cual hay menor presencia de mujeres en el gobierno universitario. Cabe destacar, que el caso de la Universidad Nacional de Córdoba, es el único caso que analizamos cuya máxima

autoridad es una mujer (la primera en la historia de la Universidad, como mencionábamos más arriba). De esta forma, las grillas de composición de autoridades en la UNC, presentan grillas sustancialmente diferentes a las de las otras Universidades, ya que, al mismo tiempo, la política del Rectorado de la Universidad, fue componer de forma paritaria, los lugares de toma de decisiones más importantes.

Más allá de las particularidades propias de cada casa de estudios, los tres análisis coinciden en remarcar la dinámica social y cultural que sobredetermina las condiciones generales de distribución generizada del plantel docente. Para detectar estos elementos, cada estudio desarrolló una serie de indicadores, que analizaremos en los próximos apartados a partir de una propuesta de ordenamiento que desarrollamos, a los fines de sistematizar los elementos más ricos de cada estudio. Como señala Buquet (2013) *“Es necesario, sin embargo, complementar la riqueza de estos acercamientos con otro tipo de enfoques. La metodología cualitativa representa, en el contexto actual de las ciencias sociales, un conjunto de herramientas de indagación afines con las principales ideas que sustentan el marco teórico de esta investigación.”* (p.15).

2.2) Obstáculos en las trayectorias: un análisis cualitativo

Mencionábamos con anterioridad que en un segundo momento íbamos a detenernos en los factores que intervienen y condicionan aquella distribución de mujeres y varones docentes en el espacio universitario que analizamos. Valiéndose de encuestas estandarizadas, entrevistas en profundidad, y grupos focales, los distintos estudios relevan una gran cantidad de indicadores que inciden en la falta de equilibrio de los distintos géneros en la vida académica.

El ordenamiento de este apartado, como dijimos, se realizó en base a una lectura propia de los distintos materiales. Creemos que a su vez, puede resultar útil en tanto sistematización para un futuro análisis que posibilite la articulación y la intersección de los diversos factores y niveles del fenómeno de la distribución sexuada de los y las trabajadores docentes en nuestra Universidad.

Cabe señalar, las consideraciones metodológicas que nos advierten las autoras cordobesas cuando señalan que configuraron una investigación cuali-cuantitativa, en cuanto adscriben al principio de pensar los métodos como distintas aproximaciones a la

complejidad del objeto de investigación, a partir de diversos instrumentos, buscando recuperar las diferentes percepciones y perspectivas de las y los docentes respecto de su experiencia como trabajadoras y trabajadores de la Universidad. Recuperando a Flick (2004) las autoras remarcán: *“consideramos la comprensión como principio metodológico rector, la importancia de la reflexividad del equipo de investigación”*.

Como el universo de factores es amplio, y plausible de ser ordenado de distintas maneras, nos propusimos determinar tres grandes sub-dimensiones a partir de las cuales ordenar los elementos más relevantes de cada uno de los estudios diagnósticos. Si bien podemos constatar que hay elementos que se repiten en los tres casos, las formas de acceder y ordenar la información en cada caso es distinta.

2.2.1) Trabajar y cuidar

Bajo esta dimensión, vamos a analizar cómo *“el impacto que tienen las responsabilidades familiares en el desempeño académico cobra dimensiones insospechadas. Sus raíces están ancladas en una de las principales características de la organización social: la división sexual del trabajo que parte al mundo en dos espacios irreconciliables: el ámbito laboral y el ámbito doméstico.”* (Buquet, 2013, p.81).

Los tres informes son concluyentes al ubicar cómo esta dimensión, representa uno de los principales obstáculos identificados por el propio plantel docente; y al mismo tiempo, puede descomponerse en distintas aristas, que condicionan de manera diferente cada trayectoria académica y laboral.

En primer lugar, vamos a ubicar uno de los elementos centrales, tal como lo analizamos en el Capítulo uno de esta tesina: la superposición del trabajo remunerado, al trabajo doméstico y de cuidados. Dentro de la órbita de las responsabilidades familiares, se ubica lo que en los capítulos anteriores caracterizamos como “doble jornada”. En el caso de la UNAM se señala que las académicas *“literalmente tienen que partirse en dos –si no es que en más- para cumplir con sus obligaciones profesionales y atender las múltiples actividades que se desprenden del funcionamiento de un hogar, y sobre todo, de las necesidades de cuidado y atención de las y los hijos.”* (Buquet, 2013, p.83). En el texto “Trabajar en la Universidad”, se cita a Preciado Cortés (2006) afirmando que “la doble o triple jornada para demostrar que se puede todo ha llevado un costo muy alto

para las mujeres, ya que no ha llevado consigo una redistribución de las tareas domésticas” (Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p. 154).

Nuevamente, esta dimensión asume como nudo central de la problemática, la división sexual del trabajo: *“la división sexual del trabajo tiene una incidencia tangible y mesurable, aunque pretendidamente invisible, en las trayectorias académicas de las mujeres y los hombres dentro de las instituciones de educación superior. Para las mujeres significa una carga, un peso, un obstáculo, mientras que para los hombres se traduce en la condición de posibilidad de una carrera exitosa”* (Buquet, 2013, p.83). El estudio vuelve sobre la idea de que la vida académica se diseñó a partir de un prototipo de docente investigador masculino, que tenga en casa alguien que satisfaga sus necesidades. Como dato para sustentar estas afirmaciones, el diagnóstico mexicano se vale de estudios de una encuesta de uso del tiempo realizada a los y las docentes de su Universidad. *“la encuesta aplicada al personal académico nos muestra con claridad que las académicas destinan más tiempos que los hombres a múltiples actividades domésticas y familiares”*. (Buquet, 2013, p.83). Dentro de las investigadoras, señalan que las mujeres ocupan 16 horas semanales más que sus pares hombres en tareas vinculadas al ámbito personal-familiar. Otro de los elementos que han tenido en cuenta de forma particular, es cómo incide la maternidad en el mundo académico. El estudio mexicano sostiene que a partir de los grupos focales, se logró concluir que la maternidad es vivida como un obstáculo para avanzar en las trayectorias. Las conclusiones a las que llegan las autoras es que a partir de los grupos, las opciones pueden organizarse en dos: o postergar la maternidad o decidir no tener hijos/as; o enfrentarse a la dificultosa tarea de las conciliaciones entre vida laboral y familiar, que redundan en perjuicios para su carrera académica.

El caso de la Universidad Autónoma de Barcelona, es tomado desde el mismo marco teórico que el mexicano donde afirman que *“uno de los principales condicionantes del progreso profesional de las mujeres es el trabajo doméstico y el cuidado de las personas dependientes”* (Izquierdo, 2007, p.192). De la misma forma señalan que la carrera profesional de los hombres se beneficia del trabajo doméstico que realizan las mujeres, y por tanto, éstas realizan una transferencia de tiempo disponible a aquellos, y es ahí donde reside la desigualdad principal (Izquierdo, 2007, p. 252). Cabe destacar que en este apartado, el estudio de la UAB, se apoya en una metodología de entrevistas en profundidad, y encuestas muy ricas en material para analizar las distintas formas de

arreglo que llevan adelante el profesorado, pese a que en este trabajo no nos vayamos a detener en ellos.

El caso cordobés, va a partir del reconocimiento de esta realidad desde el concepto de “presencia condicionada y ausencia relativa”. Con esta idea, las autoras van a remarcar varias cuestiones en simultáneo. Primero, que el enfoque de la conciliación es erróneo desde el momento que el concepto *“conciliar es abordado desde una lógica productivista del mercado laboral tratando de que las mujeres se adapten al modelo masculino de empleo, siendo ellas las encargadas de “compatibilizar” las exigencias laborales con el trabajo doméstico y el trabajo de cuidado”* (Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p.147). Otro aporte fundamental que hace el estudio a la conceptualización del problema, tiene que ver con retomar de las teorías feministas el abordaje del conflicto entre familia y trabajo, yendo al meollo de la cuestión: la redistribución de los roles de género y la asunción de las responsabilidades de manera equitativa.

Ligada a la idea de la división sexual del trabajo, donde la incorporación de los varones a las tareas de responsabilidad doméstica no asume la misma intensidad que el nivel de las responsabilidades que asumen las mujeres en el mundo laboral, el horizonte de la corresponsabilidad es un panorama que, a pesar de que es más factible encontrar hombres jóvenes que asuman más responsabilidades que quienes pertenecen a generaciones anteriores, sigue siendo lejano.

Como también afirman las académicas mexicanas *“la dimensión familiar continúa representando un fuerte conflicto, particularmente para las académicas, por lo que se requiere de acciones institucionales que coadyuven a la resolución de esta problemática de manera justa y equilibrada”*; para el caso cordobés, lo que marcan las autoras es similar, desde el punto de vista que sostienen que la conciliación es una preocupación exclusiva de las mujeres e impacta claramente en sus trayectorias (Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p. 152).

Nos parece un aporte de sistematización importante la tipología de trayectorias laborales, construidas a partir de la aplicación de la técnica multivariada “Análisis factorial de Correspondencias Múltiples”, que desarrolla el diagnóstico cordobés, que *“permitió encontrar grupos similares de encuestas que compartían un alto número de variables con respuestas idénticas”* (Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p.224). En primer lugar, llaman “Haciendo equilibrio” a la primera tipología, que agrupa aquellas

trayectorias de conciliación que ubican permeabilidad entre el ámbito familiar y el laboral. En segundo lugar, las trayectorias “transitando sin conflictos”, responde a itinerarios satisfactorios, donde no ubican conflictos entre el ámbito laboral y el doméstico. Este tipo se corresponde fundamentalmente a varones con alto cargo docente, con participación activa en la vida política universitaria (es la única trayectoria donde la mayoría participa de la vida política); y no identifican barreras en su trayectoria. En tercer lugar, “la familia para más adelante”, agrupa a aquellas trayectorias que priorizan el ámbito académico laboral al familiar. La mayoría son docentes jóvenes, con una mayor participación de mujeres que de varones. Como cuarta tipo de trayectoria, se ubica la denominada “Las postergaciones del descanso y la recreación. Trayectorias conflictivas: con barreras y sin apoyo”. Este grupo tiene una mayoría de mujeres del 60%. La última trayectoria tiene que ver con “Las renunciaciones”, y hace referencia a trayectorias orientadas por cuidados familiares, donde la familia limita el trabajo, y está compuesta por un 72% de mujeres.

UNC - TRAYECTORIAS

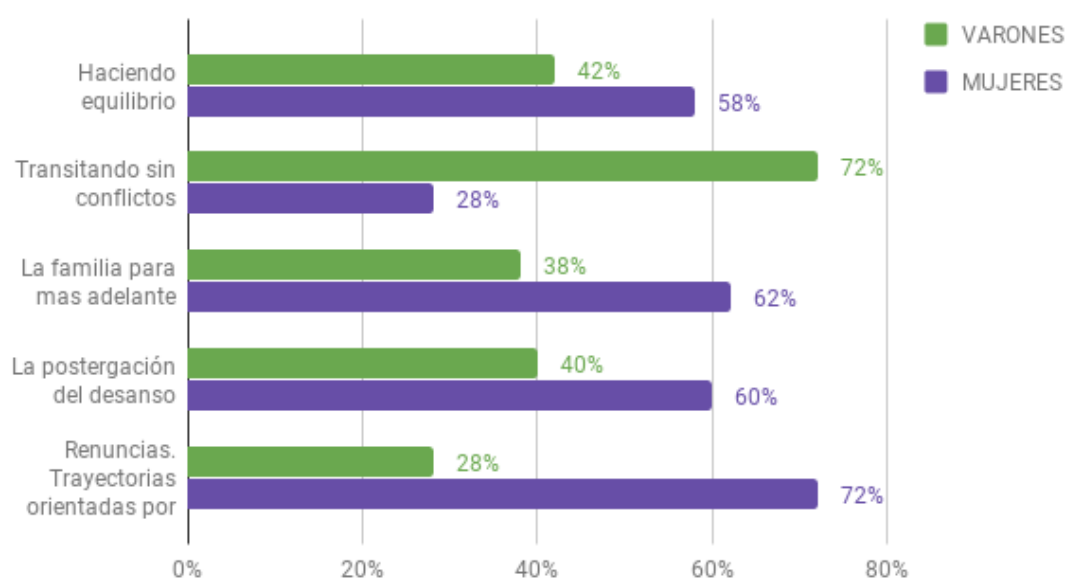


Gráfico: Elaboración propia. **Fuente:** Rodigou Nocetti (2014)

2.2.2) Expectativas sobre las trayectorias académicas

En todos los trabajos se indaga acerca de las percepciones y aspiraciones que tienen las propias personas sobre su trayectoria como docentes de la Universidad. Esta dimensión tiene una íntima relación con la anterior, en tanto ya vimos que una de las posibles trayectorias tiene que ver con las limitaciones autoimpuestas como formas de conciliar la vida laboral con la doméstica; y tendrá relación con la próxima dimensión que analizaremos, de las discriminaciones y violencias sexistas, en tanto estas expectativas están moldeadas y configuradas en función de las propias lógicas sociales, culturales e institucionales que sostienen el ordenamiento de género basado en la discriminación a las mujeres e identidades no hegemónicas.

63

El diagnóstico cordobés, reconoce en su análisis, lo que la literatura ha descrito como “*techo de cemento*”, que implica elecciones personales autoimpuestas, tales como rechazar la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes. Nuevamente, uno de los motivos que ubican las autoras tiene que ver con el conflicto entre las exigencias del trabajo y de la familia lleva a que muchas mujeres se anticipen al mismo, moderen sus ambiciones y continúen en cargos inferiores en previsión del conflicto que un trabajo de mayores exigencias supondrá en sus vidas. En este sentido, se buscó relevar entre otras cosas, la postergación de la formación o mejoras en el trabajo por cuestiones familiares, y los datos que arrojó la encuesta fueron determinantes: en ambos casos, las mujeres representan un porcentaje mucho mayor que los varones cuando de postergar mejoras en su trayectoria académica se trata.

En el mismo sentido, buscaron indagar sobre cómo se configura el horizonte laboral de cada docente. Y fueron los hombres quienes manifestaron de manera más contundente, aspirar a puestos de responsabilidad institucional.

Desde Barcelona, sostienen 3 aspectos relacionados a esta dimensión. Por una parte, destacan que hay una manifestación importante por parte de los varones, respecto de expresiones de poder que indican su orientación a los logros; mientras que se detectó en simultaneo –a través de entrevistas en profundidad- que las mujeres tienden a remarcar de manera mucho más frecuente las dificultades, el “no poder” (Izquierdo, 2007, p.249). Hay en los hombres una menor presencia de costes y renunciaciones y ponen más el acento en los beneficios de la carrera académica en términos de satisfacción personal y autonomía.

Por otra parte, se subraya la forma en vivir el propio trabajo docente con costes distintos: mientras que las mujeres destacan la prioridad de la atención y el “cuidado” del alumnado, los hombres pueden generar una relación más “objetiva”. Por último, en relación a lo que las autoras denominan la órbita del deseo, algunas mujeres hablan de su desinterés o falta de motivación para promocionarse, que en ocasiones se justifica por falta de interés hacia el ejercicio del poder.

La Autónoma de México, trabaja sobre la idea que la internalización por parte de la mujer de una determinada “cultura de género” y de las condiciones en las que desarrolla su labor, pueden llevarla a valorar sus posibilidades realistas de avance y decidir no aprovechar algunas oportunidades ostensiblemente abiertas para todos y todas. A través de grupos focales también pudieron recoger que las vivencias que tienen algunas académicas de no ser valoradas por su trabajo, no es un fenómeno aislado, o que solo ocurre en ambientes predominantemente masculinos; sino que se presenta en cualquier tipo de dependencia universitaria. (Buquet, 2013, p.102).

2.2.3) Discriminaciones y Violencia de género

Bajo esta dimensión, pretendemos abordar dos grandes variables: las discriminaciones y la violencia hacia las mujeres e identidades no hegemónicas. Ambas se encuentran estrechamente vinculadas, pero a los fines de poder detectar mecanismos particulares, en función de los cuales pensar políticas y acciones para erradicarlos, merecen particular atención. Cualquier acto discriminatorio basado en el género, los micromachismos, el sexismo, son parte constitutiva de un fenómeno más profundo y estructural que es la violencia de género. Según la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la Organización de Estados Americanos en su Recomendación 19 *“la violencia se piensa como una forma más de discriminación, en tanto impide el goce de derechos y de libertad; pero, al mismo tiempo, la violencia de género se sostiene en las discriminaciones y subordinaciones existentes, y posibilita que se mantengan las mismas”*. (Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p.190)

No debería sorprender la existencia de la violencia de género y de prácticas discriminatorias, cuando persisten relaciones sociales de desigualdad e inequidad que

ubican a determinados grupos y personas en un lugar de subordinación social por su condición de género. Si bien en la actualidad se ha avanzado en la superación de algunas de estas desigualdades, las mismas subsisten aún, de maneras más explícitas o más sutiles, en el entramado social e institucional. (Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p.189)

Sin embargo, como ya hemos analizado en capítulos anteriores, el ambiente propio de la Universidad, presenta complejidades a la hora de que las y los sujetos puedan percibirlas. Ya sea porque la violencia se constituye en un paisaje habitual ante la cual pocos reaccionan, lo que abona la tolerancia social frente a la misma. (Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p.192), o por la “una imagen voluntarista e individualista sobre los logros educativos, imagen que todavía hoy en día hace pensar que ‘si se quiere, se puede’ acceder a todos los niveles de enseñanza independientemente de los condicionamientos de género” (Bonder 1989; citado en Rodigou Nocetti *et al*, 2014), formándose una “ficción igualitaria” sostenida por las mujeres profesionales, a partir de la equivalencia igualdad educativa/ igualdad social, desconociendo la vigencia de un sistema de géneros desigual. Este fenómeno también se ha descrito en las generaciones de las mujeres más jóvenes, que sustentan simbólicamente el logro del proyecto igualitario, y que luego, en la vida concreta lo viven como un “fraude” (Rivera Garretas, 2002), citado en Rodigou Nocetti *et al*, 2014)

Los tres estudios coinciden en la primera aproximación metodológica: buscaron, en primer lugar, conocer en qué medida las y los docentes de cada una de las Universidades percibían la existencia de la violencia de género en su propio ámbito de trabajo. *“La existencia de actos de discriminación y la violencia hacia las mujeres en la Universidad no fue un punto de acuerdo fácil, inclusive por parte de las propias docentes mujeres.”* (Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p.203).

En el caso mexicano, para detectar situaciones de discriminación y violencia, se valieron de técnicas de encuestas y grupos focales. Una de las variables que el estudio pone en primer plano, es la percepción que varones y mujeres tienen sobre la existencia de la discriminación *“se pudo constatar que las diferencias de percepción sobre discriminación no solo se dan entre los sexos, sino también en función del estatus académico o las áreas disciplinares. Los hombres perciben menor grado de discriminación que las mujeres, pero además, perciben menos discriminación quienes*

tienen mayor grado académico y quienes pertenecen a las áreas de tecnologías, negocios y ciencias de la salud” (Buquet, 2013, p.94).

Lo propio sucede en el caso catalán. Clasificando a las entrevistas realizadas según las jerarquías docentes, en las categorías más altas de ambos sexos, cuestionan la existencia de discriminación en la vida universitaria, aunque en algunos casos se reconoce que puede existir algo de discriminación, pero no de forma persistente. Se manifiesta ignorancia sobre la existencia de discriminación indirecta (que a su vez, es la forma más generaliza en la que opera la discriminación basada en el género).

66

Por el contrario, docentes de categorías más bajas, hacen referencia a situaciones de discriminación que han padecido o de las que han sido testigo. Ubican a su vez, que la discriminación no se da por un solo hecho, sino por un conjunto de condiciones, y son más susceptibles de percibir discriminaciones indirectas.

En la Universidad Nacional de Córdoba, a la hora de comparar las respuestas de varones y mujeres respecto al reconocimiento de expresiones de violencia, las mujeres expresan mayor conocimiento respecto de las violencias de género, y una de las formas –la discriminación de género– se manifiesta con una diferencia significativa. *“Los chistes, burlas o sarcasmos en referencia a ser varón, mujer, a la orientación sexual o identidad de género, en general, son expresiones socialmente toleradas en ámbitos institucionales –de trabajo, estudio o de participación política– y que no son reconocidas fácilmente como violencia. Interesa remarcar que fue la expresión más identificada por los y las docentes universitarios.” (Rodigou Nocetti et al, 2014, p.195).* En los grupos de discusión, el acoso laboral fue expresado básicamente por mujeres o por docentes jóvenes –mujeres y varones– y, en general, desde profesores titulares hacia profesores asistentes o también a becarias y becarios.

Por ambiente sexista, las autoras mexicanas entienden la existencia de actitudes y comportamientos discriminatorios sutiles que afectan el avance de las mujeres profesionales en la educación superior y que, normalmente, no son premeditados ni percibidos por la mayoría de hombres y mujeres involucrados en esta dinámica.

Las vivencias que tienen algunas académicas de la UNAM de no ser valoradas por su trabajo académico se pudieron recoger a través de los grupos focales y pudimos constatar que éste no es un fenómeno aislado. Como consecuencia de esto, se ubican por

lo menos dos procesos: por un lado, el tener que superar el desempeño de los hombres para ser valoradas de la misma manera; o la autoexclusión por parte de las mismas mujeres, sobre todo en aquellos puestos de poder que implican tomas de decisiones.

En el estudio diagnóstico catalán, *“en términos generales se puede decir que un porcentaje significativo del profesorado reconoce haber experimentado o vivido una situación de discriminación en la Universidad”* (Izquierdo, 2007, p. 248).

Sin embargo, también como tendencia general el estudio remarca que se reconoce una situación de inferioridad de las mujeres en la carrera académica, pero que, sin embargo, los argumentos utilizados para explicarla hacen referencia a factores estructurales de la desigualdad, tales como la situación social de las mujeres, las condiciones familiares y hasta las decisiones personales, pero no identifican ningún factor endógeno de la propia Universidad.

El estudio mexicano remarca que *“en las instituciones de Educación Superior, como en cualquier ámbito de la vida humana, el hostigamiento sexual hacia las mujeres sigue presente como una práctica social ubicada en el núcleo de las desigualdades que producen ordenamientos de género como forma de organización social”* (Buquet, 2013, p.104). Ante la constatación de los datos obtenidos a través de encuestas del propio profesorado, las autoras reflexionan sobre la necesidad de contar con una política institucional, y un protocolo o sistema de atención, ya que *“estas ausencias dejan el campo fértil para que un fenómeno de carácter social y colectivo (...) sea percibido como un problema individual”* (Buquet, 2013, p106).

3) Reflexiones de los estudios diagnósticos

Los tres casos, cierran los trabajos dejando sentado el horizonte propositivo con el que fueron pensados cada uno de ellos, esto es, poder orientar la formulación e implementación de políticas que tengan como objetivo principal erradicar las desigualdades de género y las violencias sexistas de las Universidades.

Quien deja más abierto el panorama, es el estudio catalán, ya que dedica otro trabajo completo, a la formulación de un Plan de Acción bi-anual, donde parten de este diagnóstico como punto de origen para el diseño de las políticas. *“La transferencia de*

recursos de las mujeres a los hombres, configura un sistema de explotación que requiere ser cuestionado, ya que la producción y transmisión de conocimiento está a cargo de sujetos sometidos o beneficiados por la desigualdad. (...) Dadas las funciones de la Universidad, la situación de las mujeres en esta institución no solo es relevante por lo que respecta al compromiso con el derecho a un desarrollo profesional de las mujeres, sino que también lo es, por el impacto que pueda tener la desigualdad sobre las actividades que desarrolla el personal académico respecto de la formación del alumnado, la transmisión y la producción de conocimiento”. (Izquierdo, 2007, p.252).

Para el caso de la Universidad mexicana, dejan contundentemente explicitado, la necesidad que la investigación diagnóstica, sirva a los fines prácticos de orientar investigaciones futuras, y la toma de decisiones acerca de las políticas de género en la UNAM (Buquet, 2013).

Al mismo tiempo, rescatan que el trabajo diagnóstico también logró poner en palabras situaciones de desigualdad q no se mencionan y que *“hacer que las palabras se conviertan en algo más que un discurso, en algo diferente de una conciliación desde lo políticamente correcto, es tarea pendiente. Trascender el nivel del discurso para generar indignación, bochorno, vergüenza; para animar el desarrollo de acciones que modifiquen las estructuras y las mentalidades sobre las que se asientan la discriminación y el sexismo en la universidad”* (Buquet, 2013, p. 311).

Nuevamente, es el trabajo de la Universidad Nacional de Córdoba, donde encontramos más desagregado y articulado la vinculación directa que establecen entre los resultados relevados en el trabajo, y la posibilidad de poder traducir en acciones concretas.

Las autoras, destinan el capítulo final de su trabajo, a desarrollar una serie de recomendaciones y propuestas, que logran articular en función de 5 subcategorías, que responden a 5 objetivos diferenciados. El *“capítulo pretende sistematizar un conjunto de recomendaciones para implementar en la Universidad, a los fines de profundizar y fortalecer los procesos de democratización en marcha, como forma de ampliar la ciudadanía de las y los docentes, especialmente de las mujeres y de aquellas personas que viven identidades de género no normativas. Las propuestas se desprenden de los resultados obtenidos en la investigación, así como de iniciativas desarrolladas en el ámbito de las políticas públicas y en otras instituciones universitarias, dentro y fuera*

del país, algunas de las cuales ya han sido implementadas con resultados positivos” (Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p.248).

“Las propuestas desarrolladas en este capítulo se orientan a la construcción de una cultura que no sea androcéntrica, misógina y lesbohomofóbica, y para ello se requiere del compromiso y desarrollo de acciones, normas, políticas y programas que trabajen sobre esta cultura patriarcal instalada en la sociedad.” (Rodigou Nocetti *et al*, 2014, p.257) En este sentido, las autoras organizan estas propuestas en 5 dimensiones, en donde desarrollan propuestas específicas para abordar cada problema.

En primer lugar, ubican la dimensión que titulan “Hacia un ámbito laboral más inclusivo”, donde las iniciativas concretas se focalizan en políticas de mejoramiento de condiciones de trabajo y acceso de mujeres a lugares de dirección y evaluación, a la vez que acciones de sensibilización que aborden las desigualdades de género. En segundo lugar, se promueven acciones para “institucionalizar la perspectiva de género en la Universidad”. Las propuestas que se ponen a consideración en esta dimensión, están orientadas a traducir en la propia institución la transversalización de la perspectiva de género: planes de acción institucionales, creación de organismos de dirección de esas políticas, participación paritaria en instancias de co-gobierno, transversalización de contenidos, etc. La tercera dimensión tematiza bajo el nombre de “Hacia una socialización de los cuidados”, una serie de políticas donde la creación de centro de cuidados infantiles, licencias por paternidad, o incorporar en la evaluación docente la valoración sobre la incidencia de las responsabilidades familiares, son algunas de las iniciativas centrales. Bajo el lema “Rompiendo el silencio sobre discriminación y violencia de género”, buscan ordenar iniciativas que se orienten a la detección, tratamiento y erradicación de prácticas sexistas en el marco de la Universidad. Una última dimensión aborda en especificidad las “Políticas de construcción de un pensamiento crítico”, donde se propone trabajar sobre las currículas, la generación de Congresos y Encuentros sobre la temática de género, promover lenguaje no sexista, y producir datos estadísticos desde una óptica sensible al género.

R

Reflexiones finales

A modo de cierre de esta tesina, nos interesa dejar planteados algunos comentarios que permitan volver sobre el interés inicial que mencionábamos en la Introducción: la voluntad de transformación y compromiso con la Educación Pública.

Más que arribar a conclusiones, con este trabajo pretendemos abrir nuevos interrogantes en pos de la transformación, en un sentido democratizador, de la Universidad Pública que tenemos. En tiempos de un neoliberalismo depredador, defender la Universidad

Pública, es una tarea de primer orden. Pero defenderla no significa solo resistir en las trincheras y sostenernos incólumes ante los ataques neoliberales. Defenderla significa cuestionar sus sentidos, para avanzar en un horizonte de ampliación de derechos. Y defender la Universidad Pública implica también dejarla permear por los debates que avanzan en la sociedad, que en este contexto, significa despatriarcalizarla, hacerla feminista.

Al momento de la realización de esta tesina, no contamos con acceso a datos actualizados acerca de la configuración de la planta docente de la Universidad Nacional de Rosario, nuestra casa de estudios. Sin embargo, y a los fines de poder ubicar esta tesina en un horizonte práctico que pueda aportar a la construcción de un estudio de nuestra realidad concreta, nos interesa remarcar algunas cuestiones generales, que esperamos sean punto de partida de futuras investigaciones que puedan profundizar en nuestra Universidad.

Esta tesina de grado, es expresión de un deseo colectivo de seguir comprometiéndonos en esta empresa que nos tiene a las mujeres y las identidades disidentes, como protagonistas de la una Revolución, que viene a cuestionarlo todo, para ser más libres e iguales. Tal como dijo Lohana Berkins, “el tiempo de la revolución es ahora”.

1) La Universidad Nacional de Rosario

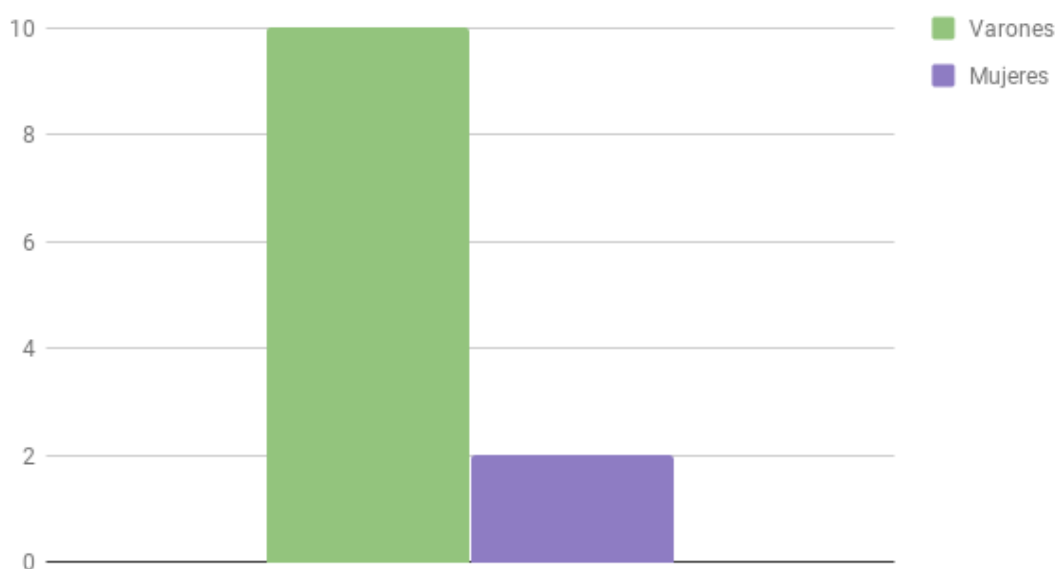
Vamos a marcar que, tal como vimos en los análisis de los tres casos, nuestra Universidad reproduce los patrones de desigualdad en la distribución entre varones y mujeres. Si bien no contamos con información que nos permita poder ahondar en un análisis más cualitativo, podemos reconstruir algunos datos, a los fines de poder constatar un análisis de posiciones general. Los datos más actualizados y desagregados con los que contamos, responden al año 2012, último año en que la Secretaría de Políticas Universitarias, del Ministerio de Educación y Deporte de la Nación, publicó su anuario de información estadística.

Si volvemos la mirada a la Universidad Nacional de Rosario, encontramos que aquello que hemos encontrado como tendencias generales, se reproduce directamente: la

Universidad Nacional de Rosario, con sus más de 50 años de historia, nunca tuvo una rectora mujer.

Al mismo tiempo, una marcada presencia masculina se cristaliza también en la composición de los decanatos de las 12 facultades de la Universidad Nacional de Rosario en el año 2012¹⁶. Como podemos ver en el gráfico, para ese año, los decanatos encabezados por varones, representaban el 83% de los mismos. Solo dos mujeres estaban al frente de la representación institucional de las Unidades Académicas: el caso de la Facultad de Psicología y de la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño, que representan el 17% del total.

DECANATOS 2011-2015

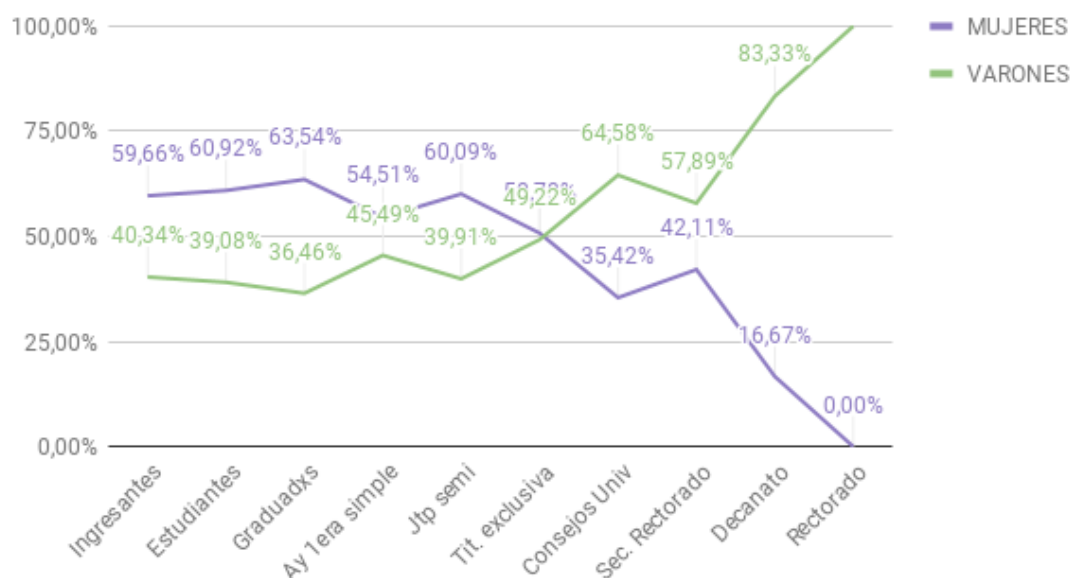


Fuente: Elaboración propia en base a datos disponibles en la página web de la U.N.R.

¹⁶ El análisis de los decanatos lo hacemos sobre el período 2011-2015; para que coincidan con el período de análisis del resto de los claustros, cuya última actualización data del Anuario 2012 de Estadísticas del Ministerio de Educación y Deportes de la Nación. Actualmente, estas cifras apenas sufrieron una variación: la elección de autoridades última en el año 2015, tuvo como resultado tres Decanas mujeres en la UNR: en la Fac. de Ciencias Económicas y Estadísticas, en la Fac. de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura, y la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño; haciendo que los decanatos conducidos por mujeres alcancen un total del 25%.

Al mismo tiempo, para poder poner estos datos en perspectiva, nos parece interesante poder contrastar estos datos, con la presencia de las mujeres en los otros claustros de la Universidad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO



Fuente: Elaboración propia en base a datos disponibles en la página web de la U.N.R.; el Anuario 2012 de Estadísticas del Ministerio de Educación y Deportes de la Nación; y los datos relevados por el Programa de Género de la Universidad de Rosario, para el Sistema de Información Sensible al Género (GRIS) del Proyecto Equality.

Vemos a partir de este gráfico, como se da la distribución por género de las mujeres respecto de sus pares hombres, en los distintos escalafones de quienes habitan la Universidad. Obtenemos lo que podemos denominar un gráfico de tijeras, una relación inversamente proporcional de presencia de mujeres, a medida que va creciendo la pirámide jerárquica.

El cruce de las tijeras se da precisamente en el momento entre las titularidades exclusivas, que es el cargo más importante en la escala docente, y el inicio de los cargos que revisten representación institucional. Es decir, que las mujeres son mayoría en todos los niveles menos en aquellos que representan algún nivel de toma de decisiones, configurando así, una estructura inequitativa de distribución del poder dentro de nuestra Universidad.

El gráfico muestra claramente cómo se produce un efecto de embudo para las mujeres: el peso relativo de las mujeres en las distintas posiciones se invierte respecto al peso correspondiente de los varones a medida que avanza la categoría y los cargos de representación; una tendencia que hemos visto como un fenómeno que se reproduce a escala global.

2) Despatriarcalizar la Universidad

El recorrido de esta tesina está intensamente vinculado al contexto de lucha y de grandes movilizaciones del movimiento feminista que, en los últimos años, ha logrado visibilizar masivamente el problema de las violencias sexistas, instalando debates y acciones concretas en distintos ámbitos de la sociedad.

Al mismo tiempo, está íntimamente vinculado, con la lucha social por la Educación Pública. Quienes hemos dedicado gran parte de nuestro paso por la vida universitaria, a la militancia política en la Universidad, sabemos que defender la Educación Pública, implica transformarla. Y fue durante estos años, que junto a mis compañeras y docentes aprendimos que defender la Universidad Pública es también despatriarcalizarla y hacerla feminista.

Despatriarcalizar la Universidad no significa que seamos más mujeres en la Educación Universitaria, porque ese objetivo ya lo hemos alcanzado y las mujeres ya somos mayoría. Lo que sí significa es la necesidad de que las mujeres lleguen a los espacios de poder. Pero también, feminizar la Educación Pública significa transformar la forma en la que se produce el conocimiento. No es solo una batalla de posiciones, no es solo agregar mujeres y revolver, tiene que ver con el cuestionamiento profundo al sexismo, que es condición de posibilidad del androcentrismo de la Universidad.

Pensar la despatriarcalización como estrategia política implica *“sacudir los cimientos de un sistema de dominación y opresión difuso en todos los niveles sociales y, por tanto, naturalizado”* (Uriona, 2012, p.42). Despatriarcalizar implica, entre otras cosas, cambiar la forma de entender el poder para democratizarlo, concibiéndolo como una herramienta para cambiar nuestras vidas recurriendo al empleo de mecanismos de resistencia, de

transgresión, de subversión y de emancipación tan sutiles, tan concretos y tan perfectos como lo es el patriarcado. (Uriona, 2012, p. 42)

3) Políticas Universitarias

Mencionábamos la particular coyuntura de visibilización y activismo del movimiento de mujeres y feminista en nuestro país, que no solo cobra relevancia en las calles, sino que en los últimos años ha ido avanzando a paso firme en el cuestionamiento y las políticas públicas al interior de las Instituciones.

Si bien la *“entrada de mujeres a la educación superior, primero como estudiantes y luego como académicas, ha provocado la activación de una gran cantidad de mecanismos informales –una vez superados los impedimentos legales - que obstaculizan su avance, en el nivel general y en particular, a su ingreso a los espacios más prestigiados del mundo del saber, lo que convierte a las instituciones universitarias en espacios hostiles para el ser y el qué hacer de las académicas”* (Buquet, 2013, p.23); en los últimos años, estas situaciones que otrora resultaban muy difícil de cuestionarse, se ven puestas en jaque por estudiantes, docentes, investigadoras y graduadas feministas en todas las Universidades del país.

Hemos analizado en capítulos anteriores, cómo detectar mecanismos de sexismo y violencia de género resulta un proceso difícil para las propias académicas, y más aún para sus pares varones, que además ostentan sus privilegios visiblemente, como por ejemplo, los cargos principales de gestión. Sin embargo, la ola feminista avanzó contra este sentido, y llevó a las mujeres de las Universidades, a mirarse, cuestionarse, y tejer redes. Las problemáticas que resultaban imposible de permear en las Universidades, comienzan a ser visibles, y las mujeres comienzan a organizarse y exigir políticas de igualdad, en terrenos que hasta hace poco resultaban impensados.

Corriéndonos ya del análisis de los tres casos que hemos estudiado, creemos imprescindible incorporar un diagnóstico sobre las relaciones de género entre la planta docente de la Universidad, las políticas que desde las distintas gestiones a nivel Universitario, o de cada Facultad, se han ido implementando, en pos de la construcción de Universidades libres de discriminaciones sexistas.

Para esta dimensión del análisis, creemos que es preciso poder ubicar la creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, que data del 3 de septiembre de 2015. *“La creación de procedimientos, modelos de atención, campañas de sensibilización, seminarios de posgrado y asignaturas de grado, capacitaciones e investigaciones en torno a la temática evidencia el gran paso a través de un movimiento colectivo: la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias”* (Vazquez Laba, 2015, p.1).

Si bien la primer Universidad del país que contó con un protocolo específico para la prevención, atención y sanción de la violencia de género fue la Universidad Nacional del Comahue (Neuquén y Rio Negro) en el año 2014, en la Universidad Nacional de Rosario, a finales de ese mismo año, integrantes del Núcleo de Género (CIFEG) y del Programa de Género y Sexualidad elaboraron un “Procedimiento para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación basada en el Género, Orientación Sexual, Identidad de Género o Expresión de Género” que fue aprobado por los Consejos Directivos de las Facultades de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Derecho, Humanidades y Artes y Psicología.

Es en este marco de creciente institucionalización de los abordajes de las violencias sexistas dentro de la Universidad, que debemos poder dotar a la Institución Universitaria de mayores capacidades de accionar políticas y desarrollar estrategias con el horizonte de la despatriarcalización. Contar con un estudio diagnóstico pormenorizado de las desigualdades de género en la vida universitaria, se vuelve condición *sine qua non*.

3) Ahora es cuando

Conocer las desigualdades de género que atraviesan las trayectorias laborales de las y los docentes, aporta tanto a visibilizar el problema de las desigualdades de género en el trabajo universitario, como a orientar el diseño de políticas públicas que lo aborden. Desnaturalizar e interpelar las propias prácticas universitarias, nos conduce a contribuir a la construcción de una Universidad más democrática.

Es en este marco de ebullición, que urge contar con herramientas que nos permitan articular la reflexión en función de sostener iniciativas políticas con voluntad transformadora. La Universidad, como parte de la sociedad, está permeada por esta ola feminista, y sus estudiantes, docentes y graduadas estamos convencidas que el momento de las transformaciones es ahora. Pretendemos, en este sentido, que la incorporación de este tema en la agenda de discusiones de la Universidad posibilite el involucramiento de los diferentes actores que participan de la política universitaria, y orienten la transformación de prácticas y condicionamientos que dificultan avanzar en un sentido democratizador de la Institución.

Es esta la coyuntura que vuelve necesario un proyecto ambicioso de transformación de la Universidad. Con ese horizonte es que pensamos que contar con un diagnóstico sobre cómo se configuran las relaciones de género entre los y las docentes de nuestra Universidad, es un paso necesario y urgente. Es preciso que este diagnóstico se proponga recoger lo realizado hasta ahora por el Programa de Género y Universidad, y los centros de Investigación en materia de género con los que hoy cuenta la UNR; pero que incorpore a su vez, las dimensiones y metodologías que permitan la formulación e implementación de políticas universitarias que busquen erradicar las prácticas sexistas que hoy determinan la propia práctica docente, y la vida misma de la Universidad. Es necesario un diagnóstico en profundidad como condición de posibilidad para despatriarcalizar las Universidades Públicas.

Sabemos que una empresa como esta, solo es posible en tanto y en cuanto sea tomada como política prioritaria por los Gobiernos de la Universidad. Poner al género y la transversalización de las políticas de género en los primeros lugares de la agenda política, es una definición política que les compete a las máximas autoridades de la Institución. Dotar de mayores recursos a las áreas destinadas a la temática, será un paso adelante; al tiempo que como decisión política se avance en centralizar las políticas de género, para dotarlas de direccionalidad e integralidad en sus abordajes y políticas. Trazar el objetivo de despatriarcalizar la Universidad, supone una empresa coordinada de recursos, esfuerzos y voluntades políticas, que contradiga la tendencia conservadora al statu quo de las instituciones. Contar con una Dirección u Organismo centralizado que dirija y trace los planes de acción, es una tarea de primer orden, tal como pudimos verlo en el análisis que hicimos de los estudios diagnósticos de las tres Universidades que hemos tomado como referencias.

En estos últimos años de auge y avance del feminismo en las Instituciones “*docentes, estudiantes y graduadas feministas en distintas Universidades Nacionales del país hemos abierto instancias de debate que han conducido, en muchas ocasiones, a la creación de nuevos marcos regulatorios con el objetivo de desnaturalizar los mecanismos que producen prácticas misóginas y machistas, prevenirlas, sancionarlas, así como reparar los daños que tales violencias provocan en las personas que las sufren.*” (Rovetto y Figueroa, 2018, p.2). El momento de avanzar es ahora. Las instituciones están siendo interpeladas por la ola feminista; y la creación y consolidación de la Red Interuniversitaria, da cuenta de que es momento de mirarnos a nosotros/as mismos, dispuestas a reconocer que, detrás de los muros de la Universidad, existen una variedad de situaciones de inequidad y exclusión, que a 100 años de la Reforma Universitaria es urgente revisar y transformar. Los dolores (y violencias de género) que quedan, sin dudas son las libertades que faltan



Anexo

Universidad	Página Web	Rectorado	Vicerectorado	
Universidad de Buenos Aires	www.uba.ar	Varón	Mujer	2
Universidad Nacional de A. Jauretche	www.unaj.edu.ar/	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Avellaneda	www.undav.edu.ar	Varón	Mujer	2
Universidad Nacional de Catamarca	www.unca.edu.ar	Varón	Mujer	2
Universidad Nacional de Chilecito	www.undec.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Córdoba	www.unc.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Cuyo	www.uncu.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Entre Ríos (*1)	www.uner.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Formosa	www.unf.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional Gral San Martín	www.unsam.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional Gral Sarmiento	www.ungs.edu.ar	Mujer	Varón	3
Universidad Nacional de José C. Paz	www.unpaz.edu.ar/	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Jujuy	www.unju.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de la Matanza	www.unlam.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de la Pampa	www.unlpam.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de la Patagonia Austral	www.unpa.edu.ar	Varón	Mujer	2
Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco	www.unp.edu.ar	Varón	Mujer	2
Universidad Nacional de la Plata	www.unlp.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de la Rioja	www.unlar.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Lanús	www.unla.edu.ar	Mujer	Varón	3
Universidad Nacional de Lomas de Zamora	www.unlz.edu.ar	Varón	Varón	1

Universidad Nacional de Luján	www.unlu.edu.ar	Varón	Mujer	2
Universidad Nacional de Mar del Plata	www.mdp.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Misiones	www.unam.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Moreno	www.unm.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Quilmes	www.unq.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Río Cuarto	www.unrc.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Río Negro	www.unrn.edu.ar	Varón		1
Universidad Nacional de Rosario	www.unr.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Salta	www.unsa.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de San Juan	www.unsj.edu.ar	Varón	Mujer	2
Universidad Nacional de San Luis	www.unsl.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Santiago del Estero	www.unse.edu.ar	Varón	Mujer	2
Universidad Nacional de Tierra del Fuego	www.untdf.edu.ar/	Varón	Mujer	2
Universidad Nacional de Tres de Febrero	www.untref.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Tucumán	www.unt.edu.ar	Mujer	Varón	3
Universidad Nacional de Villa María	www.unvm.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional de Villa Mercedes	www.unvime.edu.ar/	Varón	Mujer	2
Universidad Nacional del Centro de PBA	www.unicen.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional del Chaco Austral	www.uncaus.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional del Comahue	www.uncoma.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional del Litoral	www.unl.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional del Nordeste	www.unne.edu.ar	Mujer	Varón	3
Universidad Nacional del Noeste de la PBA	www.unnoba.edu.ar	Varón	Mujer	2

Universidad Nacional del Oeste de la PBA	www.uno.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad Nacional del Sur	www.uns.edu.ar	Varón	Mujer	2
Universidad Tecnológica Nacional	www.utn.edu.ar	Varón	Varón	1
Universidad del Alto Uruguay	www.unau.edu.ar/	Varón		1
Universidad de las Artes	www.una.edu.ar/	Mujer	Mujer	4
Universidad de los Comechingones	www.unlc.edu.ar	Mujer		4
Universidad Defensa Nacional	www.undef.edu.ar/	Varón	Varón	1
Universidad Autónoma de Entre Ríos	www.uader.edu.ar/	Varón	Varón	1
Universidad Guillermo Brown	www.unab.edu.ar/	Varón		1
Universidad de Hurlingham	www.unahur.edu.ar/	Varón	Varón	1
Universidad Pedagógica Nacional	www.unipe.edu.ar/	Varón	Varón	1
Universidad Provincial del Sudoeste	www.upso.edu.ar/	Varón	Mujer	2
Universidad de San Antonio de Areco	www.unsada.edu.ar/	Varón		1
Universidad Scalabrini Ortiz	www.unso.edu.ar/	Varón		1
Universidad de Rafaela	www.unraf.edu.ar/	Varón		1

Rectorados según género		
Varón	53	0,8983050847
Mujer	4	0,06779661017
Rectorado/Vicerectorado según género		
Varón - Varón	40	67,8%
Varón - Mujer	13	22,0%
Mujer - Varón	4	6,8%
Mujer - Mujer	2	3,4%
Total	59	100,0%

B

Bibliografía

* ANTUNES, Ricardo (2003) “¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mercado del trabajo”. Buenos Aires: Revista Herramienta N° 25

*ARRANZ LOZANO, Fátima (2004). Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario. Madrid: Revista Política y Sociedad, N° 2, Vol. 41.

- * BARRANCOS, Dora (2002) “Inclusión/exclusión. Historia con mujeres”. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- * BENERIA, Lourdes (1992) “Género, desarrollo y globalización” Barcelona: Ed. Hacer
- * BROSSIO, Magalí (2016) “Introducción a la medición de la brecha salarial y sus determinantes” Buenos Aires: Revista Economistas Para Qué?
- * BUQUET, Ana y otras (2013) “Intrusas en la Universidad”, México DF, UNAM
- * BUTLER, Judith (2004) “El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad”. Buenos Aires: Paidós.
- * CARLI, Sandra (2014) “La sociabilidad estudiantil en las universidades públicas. Perspectivas teóricas y horizontes de investigación”. Buenos Aires: Revista Pensamiento Universitario N° 16.
- * COLLADO, Patricia (2015) “¿Cómo está la clase? Una reflexión sobre antagonismos y conflictividad de los trabajadores”. Buenos Aires: Revista Herramienta N° 57
- * CORTAZAR, René (2004) “Instituciones y mercados laborales. Reformas y equidad social en América Latina y el Caribe. Washington D.C.
- * D’ALESSANDRO, Mercedes (2016) “Economía Feminista. Cómo construir una sociedad igualitaria sin perder el glamour”. Buenos Aires: Penguin.
- * DORLIN, Elsa (2009) “Sexo, género y sexualidades”, Buenos Aires, Ed Nueva Visión.
- * DAVIS, Angela; FRASER, Nancy y otras (2018) “Un feminismo para el 99%: por eso las mujeres haremos huelga este año”. Disponible en: <http://ctxt.es/es/20180124/Politica/17499/angela-davis-nancy-fraser-linda-alcoff-cinzia-arruzza-Tithi-Bhattacharya-Rosa-Clemente-Zillah-Eisenstein-Liza-Featherstone-Barbara-Smith-Keeanga-Yamahtta-Taylor-feminismo-strike-huelga-8-de-marzo-luchamachismo-metoo-timesup.htm>
- * ESTEBANEZ, María Elina (2007) “Género e investigación científica en las universidades latinoamericanas”. Revista Educación Superior y sociedad. Volumen 1 /

Número 1. Disponible en:

<http://ess.iesalc.unesco.org.ve/index.php/ess/article/view/24/13>

* ESTEBANEZ, M. E. - DE FILIPPO, D. - KREIMER, P. (2002). "Participación de las mujeres en actividades de investigación y desarrollo en Argentina". Buenos Aires.

86

* FABBRI, Luciano (2013) "Apuntes sobre feminismos y construcción de poder popular", Rosario: Puño y Letra.

* FEDERICI, Silvia (2014) "Es un engaño que el trabajo asalariado sea la clave para liberar a las mujeres", Disponible en: https://www.eldiario.es/economia/engano-trabajo-asalariado-liberar-mujeres_0_262823964.html

* FEDERICI, Silvia (2014) "La reproducción de la fuerza de trabajo en la economía global y la revolución feminista inacabada", Montevideo: Revista Contrapunto.

* FERNANDEZ, Ana María (1997) "La mujer y la violencia invisible". Buenos Aires: Sudamericana.

* FIGUEROA, Noelia y ROVETTO, Florencia (2018) "Que la Universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas". La Plata: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

* FIGUEROA, Noelia (2018), "Una crítica a la construcción feminista de la izquierda tradicional en el 8M", Sitio web: <http://latfem.org/una-critica-la-construccion-feminista-de-la-izquierda-tradicional/>

* GENTILI, Pablo (2012) "Desigualdades de género, hipocresías de género" Disponible en <http://blogs.elpais.com/contrapuntos/2012/02/desigualdades-de-genero-hipocresias-de-genero.html>

* HARAWAY, Donna (1995) "Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la Naturaleza", Madrid: Ed. Cátedra

* HARVEY, David (2007) "Breve Historia del Neoliberalismo" Madrid: Ed. Akal.

* HIRATA, Helena (2000) "Relaciones sociales de sexo y división sexual del trabajo. Contribución a la discusión sobre el concepto del trabajo". Buenos Aires: Revista Herramienta N°14

- * HIRATA, Helena y KERGOAT, Daniele (1997) “La división sexual del trabajo: Permanencia y Cambio”. Buenos Aires: CONICET.
- * IZQUIERDO María Jesús coord. (2007) “Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género” Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- * KOCHEN (2012) “Mujeres argentinas en la ciencia” Disponible en versión digital: <http://www.ragcyt.org.ar>
- * LAGARDE, Marcela (2000) Universidad y Democracia Genérica. Claves de género para una alternativa. Disponible en: <http://www.ceiich.unam.mx>
- * LAMAS, Marta (1986) “La antropología feminista y la categoría "género". México
- * LATERRA, Patricia (2016) “¿Qué propone la economía feminista?”, Buenos Aires, Revista Economistas Para Qué?
- * LECUONA NARANJO, M del Pino (2005) “Género y Universidad”. Salamanca
- * MAFFIA, Diana (2008), “Carrera de Obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología”, La Habana.
- * MATARASSO, Martina (2016) “La docencia de la UBA desde una perspectiva de género (1992-2011), Buenos Aires: Revista Economistas para qué?
- * MAYORDOMO RICO (2000) “Precursores: el trabajo de las mujeres y la economía política”, Albacete.
- * MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y DEPORTE DE LA NACION (2013), “Anuario de estadísticas 2012”. Disponible en: http://informacionpresupuestaria.siu.edu.ar/DocumentosSPU/diu/anuario_2012.pdf
- * MORENO SARDA, Amparo (1986), “El arquetipo viril protagonista de la historia” Barcelona.: LaSal, Edicions de les Dones.
- * PALERMO Alicia Itatí (2006) “El acceso de las mujeres a la educación universitaria” Buenos Aires: Revista argentina de sociología v.4 n.7

- * PARTENIO, Florencia (2009) “Es difícil hacer ciencia y mantener una casa, pero....: reflexiones a partir de las narrativas de mujeres sobre el trabajo en el sistema científico y tecnológico”, Minas Gerais: Revista de Administração da FEAD-Minas, Vol. 6, N° 1/2.
- * PATEMAN, Carol (1995) “El contrato sexual”. México: Anthropos.
- * PEREZ OROZCO, Amaia (2014). "Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida." Valladolid: Ed. Traficantes de sueños.
- * PÉREZ SEDEÑO, Eulalia (1996), “Family versus career in women mathematicians”, Madrid.: EWM.
- * REANO, Ariana y YABKOWSKI, Nuria (2017) “La construcción de un sentido común sobre las Universidades Públicas en el Gobierno de Cambiemos”. Buenos Aires: Universidad Nacional General Sarmiento.
- * RODIGOU NOCETTI y otras (2012) “Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género por transformar” Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- * RODRIGUEZ ENRIQUEZ, Corina (2005) “La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de políticas públicas”, CIEPP, Buenos Aires. Disponible en <http://www.ciepp.org.ar/>
- * _____ (2010) “Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista”. Buenos Aires: Revista Saberes N°2
- * SCOTT, Joan W. (2012) “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. Buenos Aires: Revista Herramienta N° 30.
- * STRADA, Julia (2018) “Más precarizadas y menores ingresos”. Buenos Aires: CEPA.
- * TURNS, Teresa (2001) “La Doble Presencia: ¿Una propuesta para lograr la conciliación?, Pamplona.
- * UNIFEM (2000), “Progress of the World’s Woman”, Washington DC.
- * URIONA (2012) “Pensando los feminismos en Bolivia” Disponible en: http://www.conexion.org.bo/uploads/Pensando_los_Feminismos_en_Bolivia.pdf

* VAZQUEZ LABA, Vanesa y RUGNA, Cecilia (2015) “Aulas sin violencia, Universidades sin violencia” Buenos Aires: Revista Científicas – Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación.